

ISCTE  **IUL**
Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Segregação Profissional e Diferenças Salariais em Portugal:
empregos femininos, masculinos e mistos

António José Brigas Alves

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:
Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2014

Empregos femininos, masculinos e mistos



Escola de Ciências Sociais e Humanas

Departamento de Economia Política

Segregação Profissional e Diferenças Salariais em Portugal:
empregos femininos, masculinos e mistos

António José Brigas Alves

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestre em Políticas de Desenvolvimento de Recursos Humanos

Orientadora:
Doutora Fátima Suleman, Professora Auxiliar
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2014

Dedicatória

“Tenho a impressão de ter sido uma criança brincando à beira-mar, divertindo-me em descobrir uma pedrinha mais lisa ou uma concha mais bonita que as outras, enquanto o imenso oceano da verdade continua misterioso diante de meus olhos”.

(Isaac Newton)

A discriminação pode ser pelo sexo, idade, deficiência/doença, cor/raça, estado civil, orientação sexual, aparência, situações pessoais, emprego, etnia, língua, religião e por uma série de outros motivos.

Este trabalho é dedicado a todas pessoas vítimas de discriminação, para que nunca nos esqueçamos que a discriminação pode ter vários rostos, vários protagonistas, vários atores primários e secundários, dependendo apenas de cada um de nós para que este flagelo vá sendo mais ténue dia após dia.

Agradecimentos

Gostaria de agradecer a todos os que me ajudaram, de diferentes formas e em diferentes momentos dando os seus contributos para este projeto, especialmente à Professora Doutora Fátima Suleman, pela clareza de ideias, sabedoria e discernimento. Tê-la como orientadora deste projeto foi um privilégio e uma grande honra.

Agradeço igualmente à Professora Doutora Helena Lopes que lecionou a unidade curricular de Seminário, contribuindo de forma decisiva para este trabalho com as suas claras observações.

Agradeço a todos os membros da equipa do DINÂMIA'CET – IUL, Centro de Estudos sobre a Mudança Socioeconómica e o Território, do ISCTE-IUL, que me permitiram a consulta dos Quadros de Pessoal.

Agradeço, também, a todos os professores do ISCTE-IUL que, de uma forma ou outra, contribuíram com os seus ensinamentos e apoio para este trabalho.

Finalmente, as minhas últimas palavras vão para minha família, aqueles que sempre me apoiaram e incentivaram, aqueles que sempre acreditaram que seria possível, à Inês, pelo amor, pelas ausências e todos os sacrifícios, finalmente agradeço aos meus pais, Joaquina e Augusto, que são aqueles que mais contribuíram para ser quem sou.

A todos o meu muito obrigado!

Resumo

Esta dissertação analisa a segregação profissional e as diferenças salariais entre homens e mulheres a partir dos Quadros de Pessoal de 2009. A pesquisa distingue três tipos de profissões com base na proporção de trabalhadores por género. Assim, a análise de natureza descritiva incidiu sobre profissões femininas, masculinas e mistas. Os resultados empíricos mostram que existe segregação profissional, em que os homens estão mais representados em profissões que exigem força física, enquanto as mulheres em trabalhos de cuidados e limpeza. Estão ainda fracamente presentes em profissões de chefia. Relativamente às diferenças salariais, os dados indicam que os salários das mulheres representam cerca de 76.5% dos salários dos homens, sendo essa disparidade maior nas profissões femininas. As profissões masculinas são as que têm salários médios mais baixos. Os resultados apontam para uma interação entre segregação profissional e diferenças salariais. Esta evidência deve ser considerada no desenho de políticas que visam o combate à discriminação no mercado de trabalho

Palavras-chave: Diferenças salariais; Segregação profissional; Género;

Códigos Jel Classification: J71 e J78

Abstract

Using “Quadros de Pessoal”, from 2009, this study explores occupational segregation and wage gap between men and women. The research discriminates three kinds of occupations according to the gender composition of the occupational structure. Therefore, the descriptive analysis focuses on male, female and mixed occupations. Empirical results corroborates the existence of occupational segregation, and suggest that men are overrepresented in jobs demanding physical attributes, while women prevail in caring and cleaning jobs. Women are also poorly represented in managerial occupations. Regarding wage differences, the data show that female workers’ wages represent about 76.5% males’ wages; the larger wage differentials occur in traditional female occupations; and male occupations have the lowest average wage. The results achieved point to an interaction between occupational segregation and gender wage gaps. Policy makers should be aware of such evidence when designing policies to dealing with labour market discrimination.

Keywords: Wage gaps; Occupational segregation; Gender wage gap;

Jel Classification: J71 e J78

Índice

INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I – REVISÃO DA LITERATURA	3
1.1. Enquadramento institucional	3
1.2. Enquadramento teórico	7
1.2.1. Trabalhos diferentes de igual valor	7
1.2.2. Modelos políticos de igual salário	9
1.2.3. O modelo de capital humano	12
1.2.4. Debilidades da teoria do capital humano e teorias concorrentes	15
1.2.5. Papel da discriminação	21
1.2.5.1. Preconceito pessoal	26
1.2.5.2. Preconceito estatístico	27
1.2.5.3. Modelos do poder do monopólio	28
CAPÍTULO II – METODOLOGIA	31
CAPÍTULO III – APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS	33
3.1. Breve descrição da amostra	33
3.2. Tipos de profissões: femininas, masculinas e mistas	34
3.3. Remunerações	43
3.3.1. Tipos de remunerações por grupos de profissão	43
3.3.2. Remuneração total por grupos de profissão	45
3.4. Horas trabalhadas	47
3.5. Diferenças salariais do ganho hora nos grupos profissionais	48
CONCLUSÃO	55
BIBLIOGRAFIA	59

Índice de Tabelas

Tabela 1.1 - Disparidades salariais entre homens e mulheres nos países da EU	5
Tabela 3.1 – Distribuição da amostra quanto ao género e escalões etários	33
Tabela 3.2 – Grupos de profissões	35
Tabela 3.3 – Distribuição por género nas profissões	36
Tabela 3.4 – Distribuição por escalões etários	37
Tabela 3.5 – Tipo de contrato	38
Tabela 3.6 – Regime de duração do trabalho	39
Tabela 3.7 – Níveis de qualificações	40
Tabela 3.8 – Distribuição dos graus de escolaridade	42
Tabela 3.9 – Média de remunerações e rácios entre mulheres e homens	43
Tabela 3.10 – Teste t – Igualdade das médias de remunerações / prestações entre homens e mulheres	45
Tabela 3.11 – Remunerações por grupo de profissões	46
Tabela 3.12 – Teste t – Igualdade das médias de remunerações totais entre homens e mulheres	46
Tabela 3.13 – Horas trabalhadas	47
Tabela 3.14 – Teste t – Igualdade das médias de horas de trabalho entre homens e mulheres	48
Tabela 3.15 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função da categoria etária por grupo profissional	49
Tabela 3.16 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função da Antiguidade na empresa por grupo profissional	51
Tabela 3.17 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função dos níveis de qualificação por grupo profissional	52
Tabela 3.18 – Variação do ganho hora médio (€) em função do tipo de contrato por grupo profissional	53

INTRODUÇÃO

Segregação profissional e diferenças salariais continuam a caracterizar o mercado de trabalho apesar dos inúmeros esforços institucionais.

Em média os rendimentos do trabalho das mulheres são mais baixos do que os dos homens, em todos os contextos de trabalho, a diferença de remuneração entre homens e mulheres persiste, a despeito dos impressionantes avanços das mulheres no nível educacional. Na Europa, segundo dados do ECHPS ¹ existe segregação salarial em função do género, os chamados empregos atípicos são maioritariamente ocupados por mulheres. O emprego a tempo parcial e os empregos temporários têm características que as tornam diferentes do trabalho a tempo integral, nomeadamente no que diz respeito à satisfação com o trabalho. A satisfação como trabalho nos empregos atípicos é substancialmente menor.

As mulheres estão sobre representadas nas formas atípicas de emprego na maior parte dos países Europeus, podendo tal situação considerar-se um fator importante de discriminação de género, principalmente na Europa do sul, onde tais situações não são resultado de uma opção das mulheres mas sim de contingências do mercado de trabalho. Nos países nórdicos o trabalho temporário é menos difundido, optando muitas mulheres por trabalho a tempo parcial que não deve ser entendida como um sinal de discriminação entre homens e mulheres no mercado de trabalho.

É neste contexto que surge esta pesquisa, a qual incide sobre dimensões ainda pouco exploradas da segregação profissional e da sua interação com das diferenças salariais. Os estudos disponíveis não consideram a distribuição de trabalhadores por género nas diferentes profissões. Assim, o objetivo central é estudar as diferenças salariais e outras características em profissões femininas, masculinas e mistas.

¹ European Community Household Panel Survey.

Neste contexto e dada a importância desta temática para o mercado de trabalho, para a competitividade das empresas, para os sistemas de Gestão Estratégica de Recursos Humanos e para as mulheres trabalhadoras de modo a que se criem empregos de qualidade e se possam atrair os melhores e mais talentosos trabalhadores criando um ambiente de trabalho positivo, o presente projeto de investigação propõe realizar um trabalho de investigação direcionado para a análise da segregação profissional e as diferenças salariais entre homens e mulheres em três setores de trabalho, profissões femininas, profissões masculinas e profissões mistas em Portugal.

A análise é de natureza descritiva com enfoque nas características socio demográficas dos setores profissionais selecionados de modo a caracterizar os empregos femininos, masculinos e mistos, bem como as suas principais diferenças e ainda as diferenças salariais entre eles de modo a compreender melhor a realidade portuguesa.

Os dados a utilizar são provenientes dos Quadros de Pessoal 2009, resultantes do apuramento estatístico da informação obtida pelos Quadros de Pessoal do GEE², tendo sido consultados nas instalações do DINÂMIA'CET – IUL³, não sendo GEE responsável pelos resultados e interpretação apresentados.

O trabalho será organizado em três capítulos. Capítulo I, onde será feito no âmbito da revisão da literatura, um enquadramento institucional e teórico apresentando-se ainda evidências empíricas, constantes em outros trabalhos que mostram discriminação salarial, com base no género. A descrição da metodologia empregue será feita no Capítulo II. Finalmente existirá ainda o Capítulo III, com a apresentação dos resultados

² Gabinete de Estudos e Estratégia do Ministério da Economia de Portugal.

³ Centro de Estudos Sobre a Mudança Socioeconómica e Território.

CAPÍTULO I – Revisão da Literatura

1.1. ENQUADRAMENTO INSTITUCIONAL

Na sociedade contemporânea têm sido implementadas muitas medidas e políticas com o objetivo de erradicar as desigualdades no mercado de trabalho em função do género, contudo estas desigualdades continuam a ser sentidas pelas mulheres.

Das medidas políticas implementadas, salientamos que ao abrigo da legislação da União Europeia (UE), a discriminação das mulheres no trabalho e na sua remuneração é ilegal, sendo a igualdade de remuneração por um mesmo trabalho um dos princípios fundadores da UE. O artigo 141.º do Tratado apela ao princípio da igualdade de remuneração por um trabalho de valor igual e a Diretiva 75/117 estipula que o princípio da igualdade de remuneração pelo mesmo trabalho ou por um trabalho de valor igual implica a eliminação de qualquer tipo de discriminação em razão do sexo no que se refere a todos os aspetos e condições de remuneração. Em especial, se for utilizado um sistema de classificação profissional para determinar a remuneração, este deverá basear-se nos mesmos critérios para os homens e mulheres, sendo concebido de forma a excluir qualquer discriminação em razão do sexo.

A Diretiva de 2002 relativa à igualdade de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho também se aplica à remuneração e exige aos Estados-Membros criem organismos para a igualdade, que promovam uma igualdade de tratamento. Estas Diretivas foram reunidas numa única Diretiva 2006/54, a Diretiva de reforma relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na atividade profissional

Acabar com as disparidades salariais entre mulheres e homens é considerado como uma prioridade pela Comissão Europeia e Governos da União.

Em 2012, o Parlamento Europeu implementou o Dia Internacional da Mulher consignando-o à disparidade salarial entre homens e mulheres, tendo encomendado a realização de inquérito

telefónico à TNS Opinion, realizado de 19 a 21 de janeiro de 2012, nos 27 Estados-Membros da União, tendo sido interrogados 25 539 cidadãos europeus, centrando-se as perguntas na disparidade salarial, e ainda em questões de género no contexto laboral.

Os principais resultados indicaram:

- Relativamente à importância das desigualdades entre homens e mulheres nos respetivos países, 58% das mulheres e 46% homens responderam que se trata de um problema importante;
- 60 % dos europeus consideram que se tem verificado uma tendência para a diminuição das desigualdades provocadas pelo género no mercado de trabalho nos últimos anos;
- 43 % dos europeus consideram que o género é fator de disparidade salarial entre homens e mulheres;
- Relativamente à perceção de disparidade provocada pelo género, 76 % das mulheres e 62 % dos homens consideram que se trata de um problema importante.

De modo a combater a discriminação foram colocadas questões, sobre as medidas a implementar de modo a nivelar os salários entre homens e mulheres. Propondo os inquiridos medidas incentivadoras e obrigatórias que facilitem o acesso de homens e mulheres a todo o tipo de emprego e aplicar sanções pecuniárias às empresas que não respeitem a igualdade entre homens e mulheres tornando ainda transparentes as grelhas salariais nas empresas.

Na tabela 1.1 apresentamos as disparidades salariais entre homens e mulheres na União Europeia, expressas em percentagem da remuneração dos homens, representam a diferença entre a remuneração horária bruta média dos trabalhadores masculinos e femininos na economia da UE.

Segundo o Comunicado de Imprensa da Comissão Europeia, IP/14/190 de 28/02/2014 as mulheres europeias continuam a trabalhar de graça 59 dias, sendo as diferenças média entre a remuneração horária dos homens e das mulheres no conjunto da economia de 16,4 %, valores que poucas modificações têm sofrido nos últimos anos.

Empregos femininos, masculinos e mistos

Tabela 1.1 - Disparidades salariais entre homens e mulheres nos países da UE

	2008	2009	2010	2011	2012	Diferença 2012-2008
EU	17.3	17.2 (p)	16.2	16.4 (p)	16.4 (p)	-0.9
BE	10.2	10.1	10.2	10.2	10.0	-0.2
BG	12.3	13.3	13.0	13.0	14.7	2.4
CZ	26.2	25.9	21.6	22.6	22.0	-4.2
DK	17.1	16.8	15.9	16.3	14.9	-2.2
DE	22.8	22.6	22.3	22.2 (p)	22.4 (p)	-0.4
EE	27.6	26.6	27.7	27.3	30.0	2.4
IE	12.6	12.6	13.9	11.7 (p)	14.4 (p)	1.8
EL	22.0	---	15.0	---	---	---
ES	16.1	16.7	16.2	17.8 (p)	17.8 (p)	1.7
FR	16.9	15.2	15.6	15.0 (p)	14.8 (p)	-2.1
HR	---	---	15.5	17.6	18.0	---
IT	4.9	5.5	5.3	5.8	6.7	1.8
CY	19.5	17.8	16.8	16.4	16.2	-3.3
LV	11.8	13.1	15.5	13.6	13.8	2.0
LT	21.6	15.3	14.6	11.9	12.6	-9.0
LU	9.7	9.2	8.7	8.7 (p)	8.6 (p)	-1.1
HU	17.5	17.1	17.6	18.0	20.1	2.6
MT	9.2	7.7	7.2	6.2	6.1	-3.1
NL	18.9	18.5	17.8	17.9	16.9	-2.0
AT	25.1	24.3	24.0	23.7	23.4	-1.7
PL	11.4	8.0	4.5	5.5	6.4	-5.0
PT	9.2	10.0	12.8	12.5	15.7	6.5
RO	8.5	7.4	8.8	11.0	9.7	1.2
SI	4.1	-0.9	0.9	2.3	2.5	-1.6
SK	20.9	21.9	19.6	20.5	21.5	0.6
FI	20.5	20.8	20.3	19.6	19.4 (p)	-1.1
SI	16.9	15.7	15.4	15.8	15.9	-1.0
UK	21.4	20.6	19.5	20.1	19.1	-2.3

Fonte: Eurostat, SES

* (p) = dados provisórios

Atualmente na União Europeia, as mulheres trabalham 59 dias de graça até atingirem o montante ganho pelos homens.

As disparidades pouco ou nada têm diminuído nos últimos anos, contribuindo para a sua estabilização ou aumento a crise económica, no contexto da qual a remuneração dos homens diminuiu sem que a remuneração das mulheres aumentasse, Viviane Reding⁴ afirmou; A igualdade salarial por trabalho igual é um dos princípios fundadores da UE mas, infelizmente, ainda não é uma realidade para as mulheres europeias. Após anos de inação, é chegado o momento da mudança. A Comissão Europeia está a trabalhar numa iniciativa destinada a despoletar essa mudança, para que, no futuro próximo, deixemos de necessitar do Dia da Igualdade Salarial.

Na Dinamarca, República Checa, Áustria, Países Baixos e Chipre pode assinalar-se uma tendência contínua para a diminuição, contrapondo-se países como a Hungria, Portugal, Estónia, Bulgária, Irlanda e Espanha, onde as disparidades salariais entre homens e mulheres aumentaram nos últimos anos.

Segundo o relatório apresentado, a tendência para a diminuição das disparidades salariais pode ser explicada com base em muitos fatores, como por exemplo, a maior percentagem de mulheres no mercado de trabalho com habilitações ao nível do ensino superior, à desaceleração de setores económicos dominados pelos homens, como por exemplo a construção civil e obras públicas, não se podendo afirmar que as mudanças se devem a melhoria dos salários e das condições laborais das mulheres.

Um relatório da Comissão Europeia, de dezembro de 2013, referente à aplicação das regras da UE relativas à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (Diretiva 2006/54/CE), concluiu que existem muitos fatores que impedem a igualdade salarial, nomeadamente ausência de transparência dos sistemas de remuneração, a falta de clareza jurídica na definição de trabalho de valor igual e ainda ausência de informação que impede o completo esclarecimento dos trabalhadores nestas matérias.

⁴ Política do Luxemburgo ocupa o cargo de Comissária Europeia de Justiça, Direitos Fundamentais e Cidadania, sendo igualmente a primeira Vice-Presidente da Comissão Europeia.

1.2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO

1.2.1. TRABALHOS DIFERENTES DE IGUAL VALOR

A lei obriga a que os trabalhos iguais e similares tenham que ter igual remuneração, não podendo existir discriminação em função do género, contudo os problemas surgem nos trabalhos diferentes, mas de igual valor, aqui temos trabalhos diferentes, realizados em diferentes condições por pessoas com diferentes competências, mas que geram o mesmo valor económico, devendo portanto também não existir discriminação salarial.

O valor e valia do trabalho são estabelecidos na convenção n.º 100 da OIT recorrendo a critérios objetivos de avaliação dos postos de trabalho desenvolvendo-se métodos de medição e comparação dos diferentes trabalhos de modo que ao serem analisadas as diferentes tarefas realizadas avaliemos as competências, os esforços físicos e manuais, as responsabilidades e as condições de trabalho de modo a garantir sistemas de remuneração transparentes.

Apesar da grande diversidade de métodos de avaliação é importante que se cumpram determinados requisitos fundamentais para que a avaliação seja bem-sucedida, donde se destacam, a ampla participação de patrões e trabalhadores, a correta formação de todos os participantes no processo de avaliação, comunicação e transparência acompanhada da criação de informação própria adequada em comités sectoriais.

Uma avaliação adequada dos postos de trabalho só é possível se tivermos informações detalhadas sem enviesamento do género, sendo aconselhável a elaboração de questionários estruturados ou abertos com rigor na conceção das questões, cuidado na escolha do vocabulário, realização de pré-testes, entrevistas e ainda uma observação participativa de modo a que se consiga uma adequada descrição das tarefas.

De modo a que se possa fazer uma avaliação dos resultados dos postos de trabalho analisados é conveniente a elaboração de uma ficha de identificação de cada posto de trabalho, com a indicação de possíveis discriminações e a completa descrição de tarefas e ainda um perfil indicativo do nível atribuído aos postos de trabalho, não nos esquecendo que deveremos fazer

sempre uma recapitulação das avaliações, não abdicando de elevada coerência que será uma das condições fundamentais para o sucesso de todo o processo.

A avaliação do valor dos postos de trabalho implica a construção de grelhas de ponderação e atribuição de pontos aos postos de trabalho para que em seguida possamos fazer corresponder remunerações que nos permitam fazer o cálculo das estimativas das diferenças salariais entre postos de trabalho do mesmo valor de modo a que se proceda ao ajustamento e pagamento das desigualdades.

Os mercados de trabalho são dinâmicos tendo as profissões intelectuais e científicas mantido na primeira década do século XXI, o crescimento, contudo as profissões industriais têm sofrido uma forte redução, sendo o crescimento maior das profissões associadas a menor estatuto e que requerem menor qualificação, destacando-se profissões como serviços de limpeza, de vendas e restauração, de vigilância e de assistência médica.

Na União Europeia as profissões associadas à limpeza e à assistência de pessoas têm tido um grande crescimento, empregando em grande número mulheres, situação que contribui para a manutenção ou até aumento da discriminação de género no mercado de trabalho.

Citando Abrantes (2013), as profissões que merecem maior gratificação e reconhecimento social apresentam-se como fortalezas, aquelas que se encontram no extremo oposto, em particular, a limpeza para as mulheres constituem masmorras das quais a evasão permanece dificultada.

As mulheres continuam a estar associadas a profissões de baixas competências e baixo estatuto social no setor dos serviços onde se evidenciam os mais básicos e tradicionais estereótipos que ligam o género feminino a trabalhos de baixo valor associado a características intrínsecas das mulheres como cuidadoras e mães de família, onde se valorizam as competências emocionais requeridas conotadas com trabalhos pouco qualificados.

1.2.2. MODELOS POLÍTICOS DE IGUAL SALÁRIO

Quando falamos em diferenciação salarial entre sexo no mercado de trabalho temos que ter a noção que pode ser provocada por questões de diferença de produtividade, como por exemplo do capital humano associado a cada individuo, ou ainda ao setor de atividade, nomeadamente riscos de incidentes ou acidentes, dureza, condições de trabalho, podendo todos estes fatores ser encarados como diferenciação salarial justa.

O GAP nos rendimentos médios entre homens e mulheres não explicados por características produtivas é fato também mencionado por Altonji e Blank (1999) e Loureiro (2003) entre outros.

Garantir que o trabalho feito por homens e mulheres é valorizado de forma justa e acabar com a discriminação salarial é essencial para alcançar a igualdade de género, mas as diferenças salariais estagnaram ou aumentaram, sendo a remuneração desigual um problema crónico e de grande dificuldade de superação sem uma compreensão clara do princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres por trabalho de igual valor.

Já em 1951 a OIT dava grande ênfase ao princípio da não discriminação salarial, tendo o conceito ganho amplitude com o decorrer dos anos, por exemplo para Loureiro (2003), o conceito de discriminação é muito mais amplo do que a diferença de rendimentos, considerando a discriminação em quatro tipos: discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação ocupacional e discriminação ao acesso ao capital humano.

Borjas (1996), determina a existência de discriminação económica no mercado de trabalho, quando diferenças de rendimentos e de oportunidades de emprego ocorrem entre trabalhadores com habilidades iguais no mesmo emprego. Isto é, trabalhadores com mesmo nível educacional, treino, experiência e produtividade têm seus rendimentos diferenciados devido à sua raça, sexo, religião, orientação sexual, nacionalidade e outras características irrelevantes para o exercício de seu trabalho. Muitas teorias tentam justificar economicamente a existência e persistência desta discriminação, para empresas inseridas em ambientes competitivos.

Segundo Gunderson (2006), a ocupação é o principal mercado de trabalho que deve ser controlado, uma vez que os estereótipos das profissões podem levar os profissionais a segregação e, por conseguinte, ser um mecanismo através do qual mercado de trabalho faz discriminação.

Para Chicha (2006) é importante fazer uma distinção entre as diferentes causas de diferença remuneratória entre os sexos de modo a estabelecer mecanismos legais com base em metodologias adequadas existindo custos e benefício nas políticas que visão promover igualdade salarial. Esta autora identificou seis jurisdições nacionais que desenvolvem políticas de igual salário entre géneros, Suécia, Québec, Reino Unido, Países Baixos, França e Suíça, existindo grande heterogeneidade dessas políticas resultante da ambiguidade em torno do conceito de remuneração.

Marie-Thérèse Chicha identificou três modelos;

O Modelo 1 (Suécia e Québec) baseia-se em três elementos de discriminação salarial, identificados pela jurisprudência que segundo Veldman (2004) são; comparação entre uma fêmea dominada no trabalho, a avaliação destes trabalhos utilizando um método não discriminatório e uma estimativa da diferença de remunerações entre estes trabalhos.

Este modelo caracteriza-se por uma legislação que obriga as empresas a adotar uma ação de análise da determinação da remuneração aplicada, obriga a pagar os ajustes para garantir que os trabalhos de igual valor recebem um salário igual. Existe legislação e instituições que fornecem um quadro preciso para uma abordagem pró-ativa. O objetivo pretendido é o de atingir a igualdade através da eliminação das disparidades salariais discriminatórias entre trabalho de igual valor. Apresenta a metodologia que melhor se adequa a eliminar a discriminação salarial, sendo o impacto deste modelo bastante extenso, contudo temos empresas que não aderem.

O Modelo 2 (Reino Unido e Países Baixos) concentra-se mais sobre a igualdade de oportunidades e resultados. Ele fornece orientações sobre a avaliação de postos de trabalho e as práticas de pagamento, temos um programa nacional regido por leis específicas.

Neste modelo as políticas preveem uma avaliação minuciosa local baseada na discriminação salarial que permita medir as suas diferentes dimensões, contudo o diagnóstico não é incorporado em um processo completo com a avaliação de postos de trabalho e medição posterior à eliminação das disparidades salariais discriminatórias.

Segundo Parker (2004) o baixo nível de adesão das empresas britânicas levou que a Comissão para a Igualdade de Oportunidades de modo voluntário fosse um fracasso, sendo assim, pensamos que é necessária uma nova abordagem, com a eliminação do carácter de não obrigatoriedade.

Neste modelo as normas de referência e a correspondente metodologia não são precisos. É menos sistemático e estruturado, concentra-se principalmente no processo de atingir a não discriminação salarial. A legislação existente é limitada.

O Modelo 3 (França e Suíça) tem como objetivo concretizar a igualdade de remuneração para o trabalho de igual valor recorrendo à luta contra a diferença de remuneração resultante das características de produtividade de mão-de-obra feminina exigindo a entidade que supervisiona os mercados financeiros públicos que todas as organizações publiquem as propostas para cumprir com os princípios da igualdade de remuneração entre homens e mulheres. Baseia-se em indicadores do défice, procurando abordar as diferentes causas da disparidade, Incluindo discriminação salarial.

A fim de facilitar a tarefa das empresas, foi desenvolvida uma ferramenta que permite análises de regressão salarial por sexo, levando em conta as características dos funcionários, a antiguidade, educação, experiência de trabalho, as qualificações dos empregos e a posição ocupacional.

Este modelo apresenta algumas fragilidades, segundo Aebischer e Imboden (2005), nada faz para resolver o problema normativo à revalorização das profissões, tendo ainda como inconveniente o facto dos resultados calculados não serem facilmente compreensíveis, podendo ainda a discriminação infiltrar-se e expandir-se, dependendo da forma como as funções e áreas de atividade são definidas.

Apesar de não existir um modelo ótimo no combate á discriminação retributiva em função do género, todos eles provocam benefícios para a sua diminuição, tendo efeitos positivos para as trabalhadoras em locais dominados por mão-de-obra feminina, permitindo assim uma maior autonomia económica das mulheres trabalhadoras e ainda efeitos sobre a reputação e a capacidade de atracção das organizações, bem como a redução do risco de ações judiciais por discriminação.

1.2.3. O MODELO DE CAPITAL HUMANO

No final do século XVIII, Adam Smith ⁵ afirmou; Os postos de trabalho que ocupam a maior parte de pessoas de uma determinada posição e fortuna, são extremamente complicados mentalmente sendo necessária dedicação de dia e de noite. Os trabalhadores comuns têm tempo para se aperfeiçoarem em algum outro ramo do conhecimento, útil ou apenas por prazer. Ficando claro que a ideia que o conhecimento detido pelos indivíduos é considerado uma forma de capital remonta à sua obra *A Riqueza das Nações* ⁶, publicada em março de 1776.

Posteriormente foi Théodore Schultz ⁷, na década de 50 do século XX o criador do conceito do Capital Humano na sequência de estudos sobre o valor económico da educação, sendo por isso considerado “o pai do capital humano”, sendo difundido posteriormente em 1962 num artigo editado no *Journal of Political Economy* em 1962 com o título “Investment in Human Beings”.

⁵ Filósofo e economista escocês, nasceu a 5 de junho de 1723 e morreu a 17 de Julho de 1790, considerado o pai da economia moderna e também um importante teórico do liberalismo económico.

⁶ Obra mais famosa de Adam Smith. Composta por 5 livros, além de análises teóricas sobre o funcionamento das sociedades comerciais e os problemas associados à divisão do trabalho, ao valor, à distribuição de salários e à acumulação de capital, o livro faz considerações históricas com muito material empírico. É considerado um momento de inflexão no desenvolvimento da história do pensamento económico.

⁷ Economista americano morreu a 26 de fevereiro de 1998, com 95 anos e foi laureado com o Prémio de Ciências Económicas em Memória de Alfred Nobel de 1979.

Após a publicação do livro *Human Capital*, em 1964, Gary Becker⁸ é a principal referência na Teoria do Capital Humano, consubstanciando o conceito e demonstrando que a saúde, o conhecimento, a capacidade de aplicar o conhecimento na resolução de problemas e no saber fazer, assim como o desenvolvimento de atitudes comportamentais positivas e a motivação para se desempenhar funções laborais, são fatores essenciais para a produção de valor económico pelo trabalho, permitindo criar riqueza e bem-estar.

A linha traçada por Schultz (1961) deu relevo ao papel da educação como um investimento no futuro, porque a educação e formação permitem aumentar a produtividade do indivíduo no trabalho, possibilitando o aumento do seu salário.

Para Blaug (1981), é possível aumentar rendimentos para investir em si mesmo por exemplo recorrendo ao treino e formação.

O paradigma conceitual para relacionar os conceitos de educação, experiência e salário dos trabalhadores em Portugal tem por base a existência de uma relação positiva entre as competências e a produtividade dos trabalhadores, sendo os ganhos educacionais um fator determinante na produtividade, acompanhados da experiência, permitindo assim aumentar o salário dos trabalhadores.

A teoria neoclássica diz que existe um equilíbrio no mercado de trabalho entre a oferta e a procura por todos os tipos de emprego encontrando-se assim um salário real de equilíbrio, permitindo que o salário auferido pelos trabalhadores é resultado da produtividade marginal de cada indivíduo.

Para Becker (1993), a teoria do capital humano implica que, pelo lado da oferta, de modo que um indivíduo decida investir em educação adicional, deve ser compensada com uma maior receita, durante o seu ciclo de vida.

⁸ Economista americano morreu a 14 de abril de 2014, com 83 anos. Professor na Universidade de Chicago, foi laureado com o Prémio de Ciências Económicas de 1992 por ter estendido os domínios da análise microeconómica para comportamento e interação humana.

Becker (1993) afirma ainda que, as atividades destinadas a aumentar as habilidades de trabalho após o ensino formal, são realizadas quando os rendimentos associados à experiência e educação são iguais superiores que a renda relativa apenas à educação. Quando os rendimentos associados à educação são constantes ou diminuindo ao longo do tempo os rendimentos da experiência deve ser suficiente para cobrir os custos de adquirir habilidades de trabalho

Do lado da procura, com o objetivo de ganhar mais, os trabalhadores com maior nível educacional têm que ter uma produtividade maior, ou seja, a produtividade marginal do trabalho deve aumentar com o nível de educação, experiência e formação.

Em síntese, quando a educação, formação e experiência são mais elevados, a produtividade do trabalho é maior, o aumento do capital humano e do progresso técnico elevam a produtividade do trabalho, por sua vez, quanto maior a quantidade de trabalho utilizada, menor será a produtividade.

Pensando no equilíbrio competitivo de longo prazo, a relação entre escolaridade e rendimento durante o ciclo de vida deve ser tal que a oferta e procura de trabalhadores em todos os níveis de escolaridade sejam iguais, e nenhum trabalhador pretenda alterar o seu nível de escolaridade.

Conforme Becker (1962), os investimentos em capital humano não são apenas os gastos em educação, formação ou treino nas funções específicas do trabalho, através de troca de experiências com outros colegas e a antiguidade na empresa, mas também as despesas na saúde, na escola e pré-escola com filhos, o tempo gasto na procura de um melhor emprego e melhor bem-estar presente ou futuro.

Segundo Bem-Porath (1970) os trabalhadores têm perfis salariais em forma de U invertido ao longo do seu ciclo de vida, tendo uma receita máxima em um determinado momento do seu ciclo de vida, tendo assim a Teoria de capital Humano implicações testáveis. Um perfil claro U invertido entre a idade e o salário, onde normalmente têm rendimentos mais elevados os indivíduos com níveis educacionais maiores.

Spence (1973) defende que os indivíduos com níveis educacionais superiores tendem ainda em investir mais em educação, aumentando assim a sua informação e levando que os empregadores prefiram estes trabalhadores na hora de fazer novas contratações.

1.2.4. DEBILIDADES DA TEORIA DO CAPITAL HUMANO E TEORIAS CONCORRENTES

Blau e Ferber (1992) recorreram à análise de fatores que influenciam a oferta da mão-de-obra, com base na Teoria do Capital Humano para compreender o GAP salarial ocupacional provocado pela diferença de género.

Do lado da oferta os fatores que causam diferenças salariais e ocupacionais são os que influenciam a produtividade, segundo a teoria do capital humano.

Os homens e mulheres chegam ao mercado de trabalho com qualificações diferentes, nomeadamente, educação, treino formal, experiência, diferentes gostos, e diferente flexibilidade, sendo como tal remunerados de maneira diferente em função das suas qualificações.

Acredita-se que à medida que os trabalhadores adquirem conhecimento desenvolvem a sua capacidade de raciocínio permitindo-lhe aumento da produtividade e conseqüentemente aumento do salário, sendo assim explicável a razão da variação dos salários em função dos níveis educacionais.

A experiência e a antiguidade levam ao aumento da perícia que permitem que os trabalhadores produzam mais, conseqüentemente a experiência é compensada com aumento de remuneração.

A teoria do capital humano considera a escolarização com um investimento, com benefícios, riscos e custos diretos decorrentes do encargos económicos para suportar essa escolarização e ainda custos indiretos de oportunidade que advêm da perda de salário por não se trabalhar, perda de férias ou não fazer trabalho extraordinário. Os benefícios são os hipotéticos

empregos com melhores condições e salários, reconhecimento social, estatuto ou aumento da autoestima.

Os indivíduos devem avançar apenas com o aumento da sua escolaridade depois de pesarem os custos e os benefícios, avançando se estes forem superiores, contudo levanta-se outro problema pois muitas vezes confunde-se escolaridade com educação, por exemplo Mincer (1974) afirma que a educação não se limita à escolaridade. A formação específica obtida no local de trabalho ou os conhecimentos obtidos através da experiência em geral também fazem parte do investimento em capital humano, proporcionando os diferentes níveis de capital humano legitimamente diferenças salariais.

Blau e Ferber (1992) escreveram que a Teoria do Capital humano explica também o GAP de salários entre homens e mulheres e as diferenças ocupacionais, pois as mulheres trabalham menos horas que os homens, escolhendo por vezes profissões com menores salários que requerem menos investimento em treino no trabalho.

A teoria do capital humano não explica na totalidade o GAP salarial entre homens e mulheres com as mesmas capacidades produtivas, não permitindo esclarecer:

- Em que medida as decisões tomadas pelas mulheres refletem preferências voluntárias ou são frutos da socialização sofrido ou do “Habitus”, podendo se questionar a necessidade de políticas que combatam a segregação ocupacional e discriminação social;
- Considerando que os fatores que afetam a oferta e a procura de trabalho não se separam, não explica se a discriminação no mercado de trabalho pode afetar as opções das mulheres em investir em qualificações particulares;
- Não explica, se o investimento em características produtivas diferentes entre homens e mulheres são geradoras geraram de discriminação no mercado de trabalho;
- Não explica a razão de durante os primeiros anos no mercado de trabalho as mulheres também têm uma remuneração inferior à dos homens.

Mais lacunas à teoria do capital humano que considera que as características produtivas dos indivíduos são inatas servido a educação apenas para as revelar, foram levantadas por Madden (1985), nomeadamente a dificuldade em medir a produtividade dos trabalhadores, pois esta é

influenciada pela tecnologia de produção, as preferências dos consumidores e as próprias características inferidas pelos empregadores.

O facto de os trabalhadores terem qualidades e defeitos de personalidade que já nascem com o indivíduo não podem ser avaliados pela teoria do capital humano levou ao aparecimento de outras teorias, como a teoria da sinalização de Spence (1973) que propõem que a escolaridade não aumenta a produtividade mas permite sinalizar as qualidades não observáveis dos indivíduos aos potenciais empregadores.

Plassard e Tahar (1990) dizem que existem empregos mais vantajosos que outros, sendo a diferença de salários entre sexos resultado da interrupção da carreira profissional precocemente por parte das mulheres quando são mães, as mulheres escolhem empregos com salários iniciais altos, mas com baixa taxa de crescimento, por sua vez os homens escolhem empregos com salários mais baixos mas com altas taxas de crescimento que lhes permitem ter salários mais elevados a longo prazo, sendo esta a razão do aparecimento de setores feminizados e masculinos.

Para Polachek e Siebert (1993) o estado civil, o ciclo de vida e as características familiares também influenciam o GAP salarial entre homens e mulheres.

Outros autores, como por exemplo Vieira (1992) propõem uma abordagem institucionalista, afirmando que as remunerações dependem do segmento de mercado onde o indivíduo se encontra a trabalhar. Os salários dependem de forças institucionais, tecnológicas e humanas, sendo um bom exemplo das primeiras Sindicatos e Organizações Patronais, Governo e Empresas.

A abordagem institucional surgiu no início do século XX nos Estados Unidos, numa altura de larga oferta de mão-de-obra.

Para Kopschina (2001) existiriam diversos mercados internos que operam independentemente do mercado externo de trabalho, baseados em regras institucionais internas particulares, próprias destes mercados.

Para os defensores da Teoria Institucionalista as mulheres optam por determinados setores de atividade, originando uma distribuição de empregos heterogenia, sendo os salários mais

baixos das mulheres explicados pela distribuição dos empregos pelos trabalhadores e não pelas suas características.

A teoria institucionalista defende que a origem da desigualdade salarial entre homens e mulheres é a segregação ocupacional.

Steiner (2005) afirma que além das redes sociais centradas na família, amigos e colegas de trabalho existem órgãos de mediação específicos, como concursos e organizações de colocação de mão-de-obra que levam à organização e alterações do mercado de trabalho. Ao assumirem papel importante na obtenção de um posto de trabalho, estas redes interferem na organização mercantil, indo contra a ideia de igual disponibilidade de postos a todos os interessados. Assim, em cada mercado de trabalho existe um conjunto de instituições formais que contribuem fortemente para que o mercado de trabalho tenha uma dinâmica específica.

Segundo Ribeiro e Hill (1996), para os institucionalistas as principais afrontas ao funcionamento do mercado de trabalho são: os mercados internos de trabalho, os acordos sindicais e a segmentação do mercado de trabalho em grupos não competidores

Para a teoria institucionalista as normas, a seleção de trabalhadores e os seus vencimentos não são geridos apenas pela competência e pelo mercado de trabalho, sendo influenciadas por Sindicatos e grandes empresas internacionais que ditam as regras de pagamento e formação e progressão na carreira dos seus trabalhadores.

Muitas empresas em vez de olharem apenas para a oferta e procura regem-se por regras institucionais originando que os trabalhadores compitam em certos ramos do mercado de trabalho, não ocorrendo uma real competição pelos postos oferecidos entre os diferentes setores do mercado de trabalho.

Para Pries (2000), os indivíduos com as mesmas valências em escolaridade, conhecimentos técnicos, idade, experiência, não têm as mesmas oportunidades de alcançar um determinado emprego, visto que são as empresas que definem normas específicas, como tempo de permanência na empresa, a forma de recrutamento, mobilidade horizontal ou vertical e a remuneração de seus empregados.

A seleção para determinados postos de trabalho é condicionada pela idade, género, etnia, nível de escolaridade, experiência profissional e principalmente pelas normas estabelecidas implícita ou explicitamente.

Segundo Connell (1987), a diferenciação de género nas organizações constitui uma estrutura social, na medida que constrange os procedimentos e os comportamentos dos indivíduos e tende a ser reproduzida.

Simões e Amâncio (2004) afirmam que existe uma construção social que pelo seu modo de reprodução tende a ser encarada como uma diferenciação técnica, com base em aptidões e competências para o desempenho de determinada função e não com base na segregação de género.

Pries (2000) afirma que cada profissão configura-se como um grupo social baseado em conjuntos específicos de atividades, competências e orientações ocupacionais que estão certificadas socialmente, cujo acesso é regulado por instituições corporativas que constituem uma rede de relações sociais da vida cotidiana baseada em nexos e compromissos de lealdade e cuidados mútuos a médio e longo prazo, estando as normas de ação baseadas na ética profissional desenvolvida durante os anos de formação ou na continuidade do convívio diário e vínculos a organizações de classe.

Baunach (2002) afirma, que apesar de cada vez mais mulheres quebrarem as barreiras nas organizações para ocuparem funções em níveis mais elevados nas estruturas organizacionais, muitas profissões continuam a ser dominadas por apenas um dos géneros.

Steinberg (1990) escreve, que os empregos particularmente ocupados por homens apresentam características diferentes dos empregos particularmente ocupados por mulheres. Os empregos femininos são caracterizados maioritariamente por competências sociais e verbais, enquanto os particularmente masculinos são caracterizados por competências manuais. Contudo, os diferentes tipos de competências caracterizadoras destes empregos são valorizados de forma muito desequilibrada pelos sistemas formais de análise e avaliação de funções.

A teoria do teco de vidro propõe um modelo de discriminação, que parte da suposição que a produtividade das mulheres é menor que a dos homens, sendo as mulheres subestimadas e

prejudicadas no mercado de trabalho sendo a sua carreira profissional prejudicada por aspetos socioculturais invisíveis da cultura e da sociedade e que se mitificaram no mundo empresarial. As mulheres são discriminadas apenas pelo fato de serem mulheres não sendo consideradas as suas capacidades produtivas ou educacionais.

As mulheres muitas vezes não podem ter a mesma disponibilidade que os homens para o trabalho pois são elas que normalmente cuidam dos filhos e da casa, funcionando este e outros fatores como barreiras no interior das organizações que impedem que as mulheres acedam a empregos de maior responsabilidade e mais bem remunerados.

Para Barnet-Verzat e Wolff (2008) as diferenças no salário são o resultado de diferenças no acesso a determinadas profissões ou empregos dentro das empresas por parte das mulheres.

É difícil fazer prognósticos da evolução futura pois existem autores que defendem que as barreiras se tendem a intensificar, pois a cultura organizacional de algumas empresas olha para a mulher com desconfiança admitindo que a mulher só se dedicará plenamente ao trabalho se não for mãe, contudo o diferencial salarial entre homens e mulheres é fortemente influenciado pelas alterações do mercado de trabalho. Segundo Tiago (2005), para que possamos fazer uma análise real da evolução do GAP salarial é necessário analisar conjuntamente as diferenças de capital humano, a segregação ou concentração sectorial, o tempo de trabalho, a estrutura global de pagamentos, a existência e nível de rendimento mínimo, acessos a ações de formação, organização industrial e representatividade das mulheres nos sindicatos ou outras organizações de carácter representativo dos trabalhadores.

Os empregadores têm como objetivo a maximização dos lucros sendo a procura de trabalho condicionada em última estância pelos consumidores, só que por vezes existem outros fatores que não a produtividade que influenciam o salário auferido, nessas circunstâncias temos discriminação, ou seja um tratamento diferente dados aos trabalhadores com as mesmas qualificações e produtividade influenciado pelo género.

1.2.5. PAPEL DA DISCRIMINAÇÃO

Uma das formas de discriminação com base no género é a segregação ocupacional que ocorre quando mulheres com as mesmas competências e igual capacidade produtiva que os homens estão aglutinadas em áreas de ocupação diferentes com salários, níveis de responsabilidade e possibilidades de ascensão menores.

Outra forma de discriminação é a discriminação salarial que se verifica quando as mulheres recebem um menor salário tendo as mesmas características produtivas ou qualificação que os homens.

Foi Becker (1957) que afirmou, que a discriminação era um preconceito pessoal, ou gosto contra um grupo particular de pessoas.

O empregador incorpora uma percentagem sobre os custos de salário dos trabalhadores discriminados, sendo essa preferência medida em termos monetários pelo coeficiente de discriminação do mercado.

A segregação ocupacional é influenciada por uma questão de papéis sociais, existindo muitas profissões contadas com o género feminino, tanto empregadores como empregados podem ter relutância em que as mulheres tenham cargos iguais ou superiores aos dos homens.

A discriminação ocorre por parte do empregador quando por um determinado fator ele acrescenta um custo adicional a que chamamos coeficiente de discriminação quando pretende contratar uma mulher, sendo os custos totais de contratar uma mulher dados pela expressão seguinte.

$$W_{\text{tot}} = W_{\text{mulher}} + d_m \quad (1) \quad \text{Onde} \quad W_{\text{tot}} - \text{Valor total a pagar}$$

$W_{\text{mulher}} - \text{Valor do trabalho da mulher}$
 $d_m - \text{Coeficiente de discriminação}$

Os custos totais de contratar um homem com a mesma capacidade produtiva e qualificações são dados pela expressão (2)

$$W_{\text{tot}} = W_{\text{homem}} \quad (2) \quad \text{Onde} \quad W_{\text{tot}} - \text{Valor total a pagar}$$
$$W_{\text{homem}} - \text{Valor do trabalho do homem}$$

O empregador só está disposto a contratar uma mulher quando os custos totais a pagar a um homem são iguais aos de pagar a uma mulher.

$$(1) = (2) \Leftrightarrow W_{\text{mulher}} + d_m = W_{\text{homem}}$$
$$\Leftrightarrow W_{\text{mulher}} = W_{\text{homem}} - d_m$$

O empregador quando existe discriminação só está disposto a contratar uma mulher quando lhe paga um salário menor que a um homem, levando a que a mulher seja remunerada abaixo de sua produtividade.

Seria de esperar caso existisse concorrência perfeita que as empresas tivessem tendência a contratar mais mulheres e com o passar dos anos que o GAP salarial desaparecesse, mas tal não está a acontecer,

A discriminação contra as mulheres não é exclusiva dos empregadores, por vezes ela nasce nos colegas de trabalho e nos consumidores, não existindo assim catalisadores que contribuam para o seu fim.

Os consumidores e colegas de trabalho ao quererem ser compensados, por um valor em dinheiro igual ao seu coeficiente de discriminação levam à exclusão social das mulheres nos mercados de trabalho.

Para Carrasco (1998), o acesso maciço e permanente das mulheres à atividade econômica, em um modelo de trabalho em que o homem tem disponibilidade absoluta para dedicar-se ao

trabalho remunerado, provocam, de um lado, grandes diferenças entre homens e mulheres e, de outro, enorme diferenciação entre as próprias mulheres, reproduzindo as diferenças da sociedade.

Estão reunidas as condições para termos uma grande uma grande amplitude salarial e social entre as próprias mulheres, de um lado, uma minoria de mulheres com alta qualificação que já se incorporaram em trabalhos de prestígio social que se podem dedicar totalmente ao trabalho e á aquisição de mais competências, situando-se no outro extremo uma maioria com trabalhos precários.

Para Varela (2001), as mulheres trabalhadoras constituem, um grupo heterogêneo, marcado pelas diferenças econômicas e sociais existentes na sociedade da qual formam parte, o que não somente afeta o acesso às ocupações, mas também está presente na hora de determinar os recursos materiais e as estratégias pessoais disponíveis para enfrentar os condicionantes derivados das responsabilidades atribuídas a seu gênero, na hora de optar pelo trabalho remunerado.

Conforme Beltrão e Alves (2004), a expansão da atividade feminina não tem sido acompanhada pela melhoria de direitos e oportunidades, as mulheres ainda estão longe de desfrutar posições equitativas em relação aos homens no mercado de trabalho. A educação superior, entretanto, tem sido um fator importante no progresso profissional das mulheres, principalmente no setor público e nas grandes organizações do setor privado, onde o recrutamento e a seleção são muito mais marcados pelas formalidades dos processos burocráticos.

Contudo temos autores que olham para a discriminação no mercado de trabalho de um modo mais amplo, do que somente as diferenças de rendimento, Loureiro (2003), classifica a discriminação em quatro tipos; Discriminação salarial, discriminação de emprego, discriminação de trabalho ou ocupacional e discriminação ao acesso de capital humano.

A discriminação salarial ocorre quando os trabalhadores discriminados recebem salários mais baixos do que os restantes trabalhadores, fazendo trabalho de igual valor.

A discriminação de emprego verifica-se em momentos de baixa oferta de emprego, sendo nessas alturas os trabalhadores discriminados colocados em desvantagem, sendo assim mais atingidos pelo desemprego.

A discriminação de trabalho ou ocupacional ocorre quando os trabalhadores discriminados são impossibilitados de assumir certas funções, tendo a mesma capacidade que os trabalhadores não discriminados para realizar esses trabalhos.

A discriminação que advém da não igualdade de oportunidade para se obter capital humano que se verifica quando os trabalhadores discriminados têm dificuldades ou são impossibilitados de aumentar sua produtividade por falta de educação ou treino no trabalho.

Ehrenberg e Smith (2000), afirmam que é mais fácil definir discriminação no mercado de trabalho do que quantificá-la, quer falemos de segregação profissional ou de discriminação salarial.

Muitas teorias tentam justificar economicamente a existência e persistência desta discriminação, para empresas inseridas em ambientes competitivos.

Segundo a USEEOC (1981), existem dois tipos de discriminação salarial; Quando um grupo de indivíduos de determinado sexo, raça ou etnia apresenta uma remuneração inferior a outro grupo de indivíduos de sexo, raça ou etnia diferente, embora realize o mesmo tipo de trabalho, ou, basicamente o mesmo trabalho, e, a que resulta da segregação profissional, por sexo ou etnia numa empresa, fazendo com que uma determinada categoria de trabalhadores aufera menos vencimento que outra, pois, embora não desempenhem um trabalho igual, este pode ser considerado um trabalho de valor comparável para o empregador. Contudo, para comprovar a existência de discriminação há que confirmar que esta estrutura segregacional é consequência de fenómenos de exclusão ou desvalorização do trabalho desenvolvido pelo sexo feminino.

Duncan e Duncan (1955) propuseram para medir a segregação entre dois sexos o índice de dissimilaridade (ID), permitindo fazer uma comparação das distribuições de homens e mulheres ao longo de todas as ocupações, o seu valor indica a proporção de mulheres ou homens que teriam de trocar de ocupações, de maneira que a razão de sexo de cada ocupação

fosse igual à razão de sexo da força de trabalho como um todo, ou seja, para eliminar a segregação ocupacional, dado pela seguinte fórmula;

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1} \left| \left(\frac{X_i}{X} \right) - \left(\frac{Y_i}{Y} \right) \right| \cdot 100 \quad (3)$$

Onde, X_i – Número de mulheres na ocupação i

X – Número de mulheres ocupadas na força de trabalho total

Y_i – Número de indivíduos no grupo de comparação, homens na ocupação i

Y – Número de homens ocupados na força de trabalho total

ID – Percentagem da força de trabalho que deve mudar de ocupação para trazer a correspondência perfeita entre a razão de sexo em cada ocupação e a taxa de participação feminina na força de trabalho.

A discriminação salarial pode ser estudada recorrendo a modelos econométricos que partem de micro, decompondo os diversos fatores de diferenciação e estimam a medida da discriminação salarial, ou seja, isolam a proporção do diferencial que é atribuível à discriminação e não aos diferentes atributos dos trabalhadores nos seus empregos ou dos sectores de atividade, uma das metodologias mais utilizadas é a metodologia Oaxaca.

Ehrenberg e Smith (2000) afirmam que não se pode excluir a presença de uma substancial discriminação contra as mulheres e as minorias no mercado de trabalho, sendo três as fontes gerais de discriminação no mercado de trabalho.

Becker (1957) e Ehrenberg e Smith (2000) apontaram a primeira fonte de discriminação como sendo o preconceito pessoal, de empregadores, colegas de trabalho ou clientes em não gostarem de se associar com trabalhadores de determinada raça ou sexo.

A segunda fonte geral é o preconceito estatístico, onde os empregadores projetam nos indivíduos algumas características notadas em determinados grupos.

A terceira fonte de discriminação advém do desejo e o uso do poder de monopólio.

1.2.5.1. PRECONCEITO PESSOAL

O preconceito pessoal pode ser de três tipos, discriminação do empregador, discriminação do empregado e discriminação do cliente.

A discriminação do empregador ocorre quando alguns empregadores têm preconceito contra mulheres, podendo surgir embirração na lida com o sexo feminino, favorecendo outros homens sempre que possível ou serem motivados por considerações de status e assumir a forma de segregação ocupacional, resultando assim um tratamento discriminatório das mulheres, tendo as mulheres as mesmas as mesmas características produtivas que os homens.

Se os empregadores têm preferências em contratar homens para funções de alta remuneração, existindo mulheres com igual aptidão e qualificações, vão agir como se as mulheres fossem menos produtivas, sendo assim a desvalorização da sua produtividade além de subjetiva resulta do preconceito pessoal.

A segunda fonte de discriminação baseia-se no preconceito pessoal, encontrando-se do lado da oferta no mercado de trabalho, em que trabalhadores de um determinado sexo não queiram se readicionar com o sexo contrário, podendo recorrer a subterfúgios para obedecerem a ordens e para a partilha de responsabilidades.

Os trabalhadores preconceituosos podem ter tendências para abandonar os empregadores que promovem a não discriminação, podem obrigar a que estes tenham que pagar mais a esses trabalhadores se os quiserem continuar a ater nos seus quadros.

As mulheres aos poucos têm saído das sua profissões tradicionais, sendo agora uma fonte de concorrência para os homens que tinham materializado promessas implícitas de promoção futura têm necessidade de ajustar a estes novos competidores, provocando mudança no interior das organizações que também podem causar perdas de produtividade devido à quebra de promessas que já não podem cumprir, podendo as organizações acomodar-se a práticas de discriminação entre os seus colaboradores, podendo assim a discriminação do empregado

afetar monetariamente o empregador que fica num dilema em permitir as práticas discriminatórias ou erradicá-las.

O terceiro modelo de preconceito pessoal acentua o preconceito do cliente como fonte de discriminação. Os clientes de determinados setores podem preferir ter como interlocutor pessoas de um determinado sexo, as suas preferências por homens recaem em trabalhos de grande responsabilidade, como pilotos, gestores, engenheiros e a sua preferência por mulheres são limitadas a empregos menos responsáveis, como rececionistas, educadoras de infância, prestadoras de cuidados de saúde, ocorrendo assim segregação profissional em detrimento das mulheres.

Para que as mulheres encontrem trabalho em funções que os clientes preferem homens, são obrigadas a aceitar salários menores ou terem maiores qualificações, continuando a ter menos valor para o empregador do que os homens igualmente qualificados, consequência das preferências dos clientes.

A discriminação por parte do cliente leva a uma alta segregação em trabalhos onde existe necessidade de contacto com os clientes. As organizações que lidam com clientes preconceituosos têm que contratar o seu grupo preferido de trabalhadores, tendo que pagar salários mais altos do que as que servem clientes não preconceituosos.

1.2.5.2. PRECONCEITO ESTATÍSTICO

Para Spence (1973) a qualidade das informações utilizadas na tomada de decisões na contratação são uma forma de discriminação, os empregadores quando tomam a decisão de contratar novos trabalhadores, não sabem a sua produtividade real, sendo assim têm que estimar uma produtividade potencial, baseando-se na informação disponível na altura da contratação que influencia a produtividade, nomeadamente a educação, experiência, idade, resultados de testes.

A previsão da produtividade real é falível, levando a que os empregadores introduzem elementos subjetivos quando tomam a decisão de contratar, sendo esse um elemento

discriminatório. A discriminação pode ser vista como parte do problema de seleção, que surge quando características pessoais observáveis correlacionadas com a produtividade não constituem fatores de previsão perfeitos.

1.2.5.3. MODELOS DO PODER DO MONOPÓLIO

A continuação da existência de grandes diferenças de rendimento em função do sexo levou a que alguns estudiosos da economia do trabalho a questionar os modelos anteriores, não concordam que os mercados de trabalho sejam essencialmente competitivos, apresentando teorias do poder de monopólio da discriminação, afirmando que a discriminação existe e continua porque é lucrativo para os preconceituosos.

Segundo Cain (1976), as forças competitivas deixam de funcionar no mercado de trabalho, sendo o género utilizado coletivamente para dividir a força de trabalhos em grupos não competitivos, criando ou perpetuando uma espécie de sistema de castas.

Pode pensar-se que a segregação ocupacional por sexo seja resultado de decisões políticas com o objetivo de reduzir salários em determinados setores.

Para Ehrenberg e Smith (2000), os costumes sociais, as diferenças nas capacitações imprecisas ou adquiridas, e diferentes curvas de oferta de homens e mulheres para empregadores não competitivos condicionam que alguns empregos sejam maioritariamente masculinos e outros femininos.

A existência e extensão da segregação ocupacional, especialmente por sexo, tem levantado a hipótese de que ela é o resultado de uma deliberada política de saturação, voltada à redução dos salários de certas ocupações. Embora os efeitos da saturação sejam vistos facilmente, o fenómeno da saturação em si é facilmente explicado. Se homens e mulheres fossem igualmente produtivos em um determinado conjunto de empregos, por exemplo, poder-se-ia pensar que o salário mais baixo das mulheres, causado por estarem artificialmente agregadas em certos empregos, tornaria atraente para as empresas, que agora empregam homens em outros trabalhos, substituí-los por funcionárias menos dispendiosas. Esse comportamento de

maximização do lucro deveria eventualmente eliminar qualquer diferencial de salário. O fato de que a saturação ou a segregação profissional não chega a desaparecer, sugere a presença de grupos não competitivos.

Ehrenberg e Smith (2000), destacam que nos últimos 70 anos várias explicações foram apresentadas: o estabelecimento de alguns empregos como masculinos e femininos por meio do costume social, diferenças nas capacitações imprecisas ou adquiridas, e diferentes curvas de oferta de homens e mulheres para empregadores não competitivos.

Apesar de nenhuma das explicações conseguir explicar completamente a discriminação, para Sorenson (1990), é inegável que quanto mais uma ocupação é dominada por mulheres, mais baixo são os salários, mesmo depois do controle estatístico do capital humano dos funcionários.

Mais recentemente tem surgido a teoria de que o mercado de trabalho está dividido em dois setores não competitivos, o setor primário e o setor secundário. No setor primário trabalhadores têm salários mais elevados, boas condições de trabalho, estabilidade e oportunidades de progressão na carreira profissional, em contrapartida no setor secundário têm menores salários, precariedade e poucas ou nenhuma perspectivas de carreira, sendo os retornos da educação e experiência quase nulos.

Para Galete (1999), a mobilidade entre o setor primário e secundário é limitada, sendo os trabalhadores relegados ao setor secundário classificados como instáveis e indesejáveis, além de terem poucas hipóteses de chegar a empregos no setor primário.

Cunha (1983) defende que uma grande proporção de mulheres trabalha no setor secundário, originando que a discriminação persista, sendo alvos da discriminação por terem trabalhos instáveis, resultando de não entrar no mercado de trabalho primário.

Já para Gordon (1994), existem razões para que as mulheres inicialmente fossem restringidas a empregos secundários, devido à existência de setores não competitivos, parcialmente, devido à tentativa dos capitalistas dividirem a mão-de-obra e, assim, desencorajarem a oposição organizada ao sistema capitalista.

Apesar de a literatura apontar para segregação profissional e diferenças salariais com base no género, a questão do comportamento dos salários em diferentes tipos de profissões permanece em aberto. Em que medida uma forte presença feminina (masculina) numa determinada profissão contribui para atenuar (agravar) as diferenças salariais? Para responder a esta questão, submetemos a teste empírico as seguintes hipóteses:

- Existe uma interação entre diferenças salariais entre homens e mulheres e a segregação profissional. Mais especificamente:
 - o As mulheres tendem a estar associadas a emprego de baixos salários, enquanto os homens a empregos que exigem características pessoais particulares, como a capacidade física.
 - o Em profissões iguais as mulheres tendem a receber salários diferentes.
- As mulheres sofrem penalização em empregos onde a presença feminina é mais forte.

CAPÍTULO II – METODOLOGIA E DADOS

Para testar as hipóteses de pesquisa, a estratégia metodológica adotada é de natureza quantitativa e recorre a técnicas estatísticas descritivas.

Os dados a utilizar forem retirados dos Quadros de Pessoal, e referem ao ano de 2009.

A fonte de dados é administrativa da responsabilidade do Ministério da Economia e representa um conjunto de dados combinados empregador/trabalhador (para detalhes ver Cardoso e Portela, 2009). Os autores referem que os dados registados cobrem cada uma das empresas e todos os trabalhadores envolvidos em cada uma, sendo registrado se os trabalhadores são (assalariados, membros familiares não remunerados ou proprietário trabalhando na empresa). As variáveis incluídas dizem respeito às empresas, estabelecimentos e trabalhadores. Da empresa, a base de dados informa designadamente sobre a localização geográfica, setor de atividade, emprego, volume de vendas, estrutura de propriedade, data de criação, dimensão. No que respeita o trabalhador, a base de dados inclui informação sobre o género, escolaridade, data de nascimento, profissão, data de admissão na empresa, salário nas suas complementares regulares e não regulares, bem como a remuneração de horas extraordinárias, duração do trabalho, tipo de contrato de trabalho e contrato coletivo de trabalho.

Para Cardoso e Portela (2009) estes dados são muito precisos graças à implementação de extensivas verificações, com base no sexo, data de nascimento e maior nível de escolaridade alcançado. Os autores concluem que existe um código de identificação da empresa que permite o acompanhamento ao longo do tempo, com enfoque especial sobre a localização da empresa e seus códigos de identificação oficiais, implementando a agência que recolhe os dados grande controlo para garantir que a empresa não atribui mais tarde um número diferente.

Na nossa pesquisa foram considerados os trabalhadores por conta de outrem com idade compreendida entre os 16 e os 65 anos. A análise empírica comporta 3 etapas:

A primeira etapa consistiu na criação de três grupos de profissões, a que designámos de profissões femininas, profissões masculinas e profissões mistas. Para tal considerámos as profissões que representem pelo menos 1% da totalidade dos trabalhadores dos Quadros de Pessoal e dentro desse grupo mais restrito considerar profissões femininas as que têm percentagem de mulheres que rondem os 70%, profissões masculinas as que têm percentagens de homens que rondem os 70% e mistas as restantes.

A segunda etapa consistiu na identificação das profissões em cada tipo e na caracterização socio demográfica dos trabalhadores em cada tipo de profissão. Explora-se designadamente a distribuição por género, escalões etários, situação profissional, tipo de contrato, regime de duração de trabalho, níveis de qualificação e graus de escolaridade.

Na terceira etapa, pretendemos avaliar a significância das diferenças entre homens e mulheres nas diferentes profissões. Deste modo, foram calculadas as médias dos salários, bem como horas trabalhadas, verificando se os resultados obtidos são estaticamente significativas, recorrendo à aplicação do teste t para duas amostras independentes.

Na última etapa do trabalho explorámos em que medida existem diferenças estatisticamente significativas no ganho hora segundo a categoria etária, antiguidade, níveis de qualificação e tipo de contrato recorrendo à análise de variância simples, (One-Way Anova).

CAPÍTULO III – ANÁLISE EMPÍRICA

3.1. BREVE DESCRIÇÃO DA AMOSTRA

Consideradas as profissões que representam pelo menos um 1 % da totalidade dos quadros de pessoal temos uma amostra de 1344669 Indivíduos, tabela 3.1 sendo as mulheres são maioritárias, (53.97 %).

Tabela 3.1 – Distribuição da amostra quanto ao género e escalões etários

	Número de Indivíduos		%
Homens	619554		46.07
Mulheres	725115		53.93
Total			1344669

	Número de Indivíduos		%
≤ 15 Anos	Homens	1374	43.28
	Mulheres	1801	56.72
	Total	3175	0.24
[16,25] Anos	Homens	70421	44.22
	Mulheres	88818	55.78
	Total	159239	11.84
[26,35] Anos	Homens	178171	44.46
	Mulheres	222531	55.54
	Total	400702	29.80
[36,45] Anos	Homens	175338	46.02
	Mulheres	205642	53.98
	Total	380980	28.33
[46,55] Anos	Homens	132146	47.51
	Mulheres	145984	52.49
	Total	278130	20.68
[56,65] Anos	Homens	56627	50.19
	Mulheres	56195	49.81
	Total	112822	8.39
≥ 66 Anos	Homens	5477	56.93
	Mulheres	4144	43.07
	Total	9621	0.72

Na tabela 3.1 estão ainda representados os escalões etários, verificando-se que é nos escalões etários mais envelhecidos que existe maior percentagem de homens. O mercado de trabalho

tem-se tornado aos poucos mais feminino, tornando-se, cada vez mais, um ambiente heterogêneo em que as mulheres ocupam posições que, tradicionalmente eram exercidas pelos homens.

Os resultados estão em conformidade com o que é escrito na literatura, nomeadamente Castells (1999a e 1999b) e Galeazzi (2001), que evidencia como fundamental para a criação desta nova realidade da maior participação das mulheres no mercado de trabalho, a evolução tecnológica, a maior participação dos homens nos trabalhos domésticos, acompanhados do aumento da escolaridade das mulheres, bem como a aprovação de leis anti discriminatórias acompanhadas por melhorias em equipamentos de apoio social.

No passado supunha-se que as regras da sociedade eram boas, sendo a discriminação uma aberração, sendo a intervenção dos reguladores mínima e sujeita ao aparecimento da queixa individual. O limite da intervenção era ainda definido pela invocação implícita de noções de público e privado.

3.2. TIPOS DE PROFISSÕES: FEMININAS, MASCULINAS E MISTAS

No que respeita à classificação das profissões em femininas, masculinas e mistas os resultados são apresentados na tabela 3.2, podendo-se verificar que temos 21 profissões que representam pelo menos 1 % dos quadros de pessoal, sendo 10 femininas, 9 masculinas e 2 mistas.

Da análise da tabela 3.2, chama especial atenção que a maior parte das profissões femininas está ligada à prestação de serviços e cuidados, enquanto no grupo das profissões masculinas temos algumas profissões que exigem robustez física.

Chama ainda atenção o facto das profissões de Diretores e Gerentes, profissões de prestígio social, onde se espera altos rendimentos sejam classificadas como Profissões Masculinas

Tabela 3.2 – Grupos de profissões

PROFISSÕES FEMININAS	PROFISSÕES MASCULINAS	PROFISSÕES MISTAS
Empregados administrativos de contabilidade	Diretores e gerentes do comércio grossista	Profissões de nível intermedio serviços administrativos
Empregados administrativos dos serviços financeiros	Outros diretores e gerentes	Trabalhadores não qualificados da Indústria transformadora
Empregados de escritório	Representantes comerciais e técnicos de vendas	
Caixeiros e bilheteiros	Empregados de aprovisionamento e armazéns	
Rececionistas	Pedreiros e Calceteiros	
Cozinheiros e trabalhadores similares	Trabalhadores da constr. civil obras públicas, betão armado	
Ajudantes Familiares	Condutores de Veículos Pesados de Mercadorias	
Vendedores e demonstradores	Porteiros e Guardas	
Costureiras, bordadeiras e similares	Serventes da construção civil e obras públicas e porta miras	
Pessoal de limpeza de escritórios, hoteias		

Seguidamente apresentamos uma análise das características em estudo para as profissões femininas, masculinas e mistas com enfoque nos pontos que pensamos ter maior relevância para o nosso estudo

Na tabela 3.3 para as profissões femininas, as que têm maior percentagem de mulheres são de Ajudante Familiar, Costureiras, Bordadeiras e similares e ainda Pessoal de limpeza de Escritórios, Hoteias.

Na tabela 3.3 estão também representadas as profissões masculinas, as que têm maior percentagem de homens são as profissões de Pedreiros e Calceteiros e ainda Trabalhadores da Construção civil e Obras Públicas, betão armado e Condutores de Veículos Pesados de Mercadorias. São ainda profissões fortemente masculinas, as de Serventes da construção civil e obras públicas e porta miras e Porteiros e Guardas.

Uma primeira evidência a reter é que existe, de facto, uma segregação profissional baseada no género no mercado de trabalho português.

Empregos femininos, masculinos e mistos

As profissões masculinas que têm maior percentagem de homens referem-se a trabalhos de exigência física ou onde a mesma pode ser um fator importante ou dissuasor.

Tabela 3.3 – Distribuição por género nas profissões

	Homens		Mulheres	
	Número	%	Número	%
Profissões femininas				
Empregados Administrativos de Contabilidade	8091	23.92	25732	76,08
Empregados administrativos dos serviços financeiros	45876	30.33	105364	69,67
Empregados de escritório	8290	28.53	20772	71,47
Caixeiros e bilheteiros	10477	30.21	24201	69,79
Rececionistas	9436	28.99	23114	71,01
Cozinheiros e trabalhadores similares	14440	22.61	49433	77,39
Ajudantes Familiares	949	3.24	49433	96,76
Vendedores e demonstradores	68657	34.43	130728	65,57
Costureiras, bordadeiras e similares	3113	4.57	65025	95,43
Pessoal de limpeza de escritórios, hoteias	13081	8.89	134086	91,11
TOTAL	182410	23,11	606787	76,89
Profissões masculinas				
Diretores e gerentes do comércio grossista	29498	65,39	15610	34,61
Outros diretores e gerentes	38583	68,08	18093	31,92
Representantes comerciais e técnicos de vendas	37256	68.80	16894	31.20
Empregados de aprovisionamento e armazéns	40646	77,09	12078	22,91
Pedreiros e Calceteiros	58669	98,97	345	0,58
Trabalhadores da constr. civil obras públicas, betão armado	31313	98,97	326	1,03
Condutores de Veículos Pesados de Mercadorias	60809	98,91	670	1,09
Porteiros e Guardas	38319	90,30	4114	9,70
Serventes da construção civil e obras públicas e porta miras	54696	97,80	1228	2,20
TOTAL	389789	84,89	69358	15,11
Profissões mistas				
Profissões de nível intermedio serviços administrativos	25242	50,74	24504	49,26
Trabalhadores não qualificados da Industria transformad.	22113	47.47	24466	52.53
TOTAL	47355	49,16	48970	50,84

A tabela 3.3 disponibiliza ainda a informação referente às profissões mistas, verificando-se que as profissões de nível intermedio serviços administrativos têm ligeiramente mais trabalhadores do sexo masculino, tendência que se inverte nos trabalhadores não qualificados da indústria transformadora.

Da análise da distribuição dos escalões etários por sexo, tabela 3.4 verificamos que nas profissões femininas aproximadamente 35% dos homens têm idade compreendida entre os [26,35] anos e cerca de 17.6% têm idade entre [16,25] anos, sendo esses valores superiores às

percentagens de mulheres nas faixas etárias referidas, podendo este fato ser consequência da mudança de mentalidades e culturas ou devido à agudização da falta de trabalho, tendo os homens que lutar por trabalhos que eram maioritariamente ocupados por mulheres.

Tabela 3.4 – Distribuição por escalões etários

	Profissões Femininas		Profissões Masculinas		Profissões Mistas	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
≤15 Anos	0.24	0.24	0.2	0.4	0.2	0.2
[16,25] Anos	17.55	13.14	8.2	7.0	13.6	8.7
[26,35] Anos	34.97	30.68	26.0	30.5	27.5	31.1
[36,45] Anos	24.11	27.90	30.4	30.1	27.6	31.6
[46,55] Anos	15.94	19.92	23.8	20.8	21.8	21.9
[56,65] Anos	6.50	7.60	10.04	10.1	8.7	6.3
≥ 66 Anos	0.69	0.53	1.0	1.1	0.7	0.3

Para as profissões masculinas verificamos igual fenómeno, 30.5% das mulheres têm entre [26,35] anos, sendo esse percentagem para os homens de 26%.

Para as profissões mistas encontramos diferenças comparativamente às profissões femininas e masculinas, pois existe sempre maior percentagem de mulheres pertencente aos escalões etários dos [26,35] anos, [36,45] anos e [46,55] anos que de homens.

Apesar de no passado o papel social da mulher ter estado mais restrito ao de esposa e mãe, ocorrem alterações ligeiras tentando lançarem-se em mercados de trabalho masculinos, assim naturalmente vão aparecendo mulheres mais jovens que tentam entrar em grupo de profissões mais masculinas.

A dinâmica do mercado de trabalho sofre alterações e reorientações num sucessivo mesclar de tendências em busca das poucas oportunidades existentes, sendo o aumento na participação feminina na força de trabalho evidente, competindo cada vez mais os homens e mulheres pelos trabalhos existentes, International Monetary Fund (2013).

A relação de emprego, ou vínculo laboral, é um fato jurídico que se configura quando alguém presta serviço a uma outra pessoa, física ou jurídica, de forma subordinada, pessoal, não-eventual e onerosa.

O tipo de vínculo laboral tem consequências na insegurança profissional, pessoal, social e familiar pondo em risco a conciliação trabalho com a família, bem como a questões de natalidade.

Ter um emprego, é para a grande maioria o principal recurso com que se conta para suprir as necessidades materiais e a plena integração social.

Face ao exposto o tipo de vínculo laboral é um fator de grande importância na qualidade de emprego. Resumindo-se os dados dos Quadros de Pessoal de 2009 sobre o tipo de contrato aos apresentados na tabela 3.5.

Tabela 3.5 – Tipo de contrato

	Profissões Femininas		Profissões Masculinas		Profissões Mistas	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Contrato sem termo	68.71	68.71	66.79	68.75	72.22	75.36
Contrato a termo	28.30	28.74	31.24	24.46	20.42	19.45
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência	0.72	0.40	1.19	1.46	1.96	1.57
Contrato de trabalho a termo para cedência temporária	1.7	0.96	2.12	3.57	4.10	2.31
Não enquadrável	1.00	1.19	1.75	1.75	1.30	1.31

Relativamente ao tipo de vínculo laboral não se verificam grandes diferenças entre homens e mulheres nas profissões femininas, os resultados, apontam para que possamos afirmar que nas profissões femininas estudadas não existe evidência para que a precariedade do emprego seja influenciada pelo género.

Empregos femininos, masculinos e mistos

Mas profissões masculinas, predomina também o contrato sem termo, com percentagens semelhantes às profissões femininas, contudo verificamos para as mulheres um decréscimo da percentagem das que têm contrato a termo, aumentando ligeiramente esse valor para os homens.

Nas profissões mistas verifica-se comparativamente às profissões femininas e masculinas um aumento da percentagem para ambos os sexos do contrato sem termo, tendo para os homens um valor de 72.22% e 75.36% para as mulheres.

Pensamos que a qualidade do emprego é relevante para definir o lugar que os cidadãos na sociedade, sendo que um emprego de má qualidade, isto é precário relega os indivíduos para as margens ou mesmo para fora dos modos de vida socialmente aceites, contribuindo para situações de exclusão social.

Da análise da tabela 3.5 pensamos poder afirmar que as profissões mistas são as que apresentam menos precariedade de emprego, sendo assim as que mais contribuem para a inclusão social.

Em Portugal, como apresentado na tabela 3.6, verificamos que a percentagem de mulheres que trabalham a tempo parcial nas profissões femininas é praticamente o dobro da dos homens.

Tabela 3.6 – Regime de duração do trabalho

	Profissões Femininas		Profissões Masculinas		Profissões Mistas	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Trabalho a tempo completo	93.38	88.79	98.77	96.21	99.16	98.84
Trabalho a tempo parcial	6.62	11.21	1.23	3.79	0.84	1.16

Comparativamente com outros países o valor 11.21% de mulheres a trabalhar a tempo parcial nas profissões femininas é baixo.

Nas profissões masculinas o trabalho a tempo parcial ainda é mais raro, continuando contudo a percentagem para as mulheres (3,79%) a ser muito superior à dos homens.

Nas profissões mistas o trabalho a tempo parcial é praticamente inexistente, sendo também as mulheres que têm uma maior percentagem (1,16%).

Podemos assim pensar que o trabalho a tempo parcial não está muito enraizado, estando contemplado na legislação à relativamente pouco tempo e ainda não ter existido entendimento entre representantes dos trabalhadores e empregadores para a necessidade de flexibilizar horários de trabalho e também á grande importância da procura de rendimentos resultante dos níveis salariais praticados em Portugal.

A tabela 3.7 mostra-nos que nas profissões femininas os profissionais qualificados são os que estão presentes em maior percentagem, verificamos uma maior percentagem de homens, mais 7.67 % de homens que mulheres.

Tabela 3.7 – Níveis de qualificações

	Profissões Femininas		Profissões Masculinas		Profissões Mistas	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Quadros superiores	1.32	0.43	12.88	35.61	8.08	6.01
Quadros médios	2.25	1.07	5.00	11.30	10.59	7.13
Encarregados, Contramestres, Mestres	3.14	1.52	6.13	3.97	19.76	12.58
Profissionais Altamente Qualificados	9.39	4.84	3.11	8.34	8.78	14.86
Profissionais Qualificados	49.34	41.67	39.92	16.13	9.48	12.13
Profissionais Semiqualeificados	16.96	22.00	5.61	7.55	19.03	25.98
Profissionais não qualificados	9.87	22.78	20.90	7.52	16.17	14.87
Praticantes e Aprendizizes	5.16	5.25	1.08	1.31	3.62	3.07
Ignorado	2.57	2.44	5.37	8.27	4.50	3.37

A percentagem de quadros superiores masculinos é cerca de 3 vezes superiores à das mulheres sendo a percentagem de quadros médios masculinos mais do dobro da das mulheres, mantendo-se também esta relação para os encarregados, contramestres, mestres, chefes de equipa e para os profissionais altamente qualificados.

Existe inversão do panorama descrito nos Profissionais Semiqualeificados e Não Qualificados verificando-se nestes últimos que a percentagem de mulheres é 2.1 vezes superiores à percentagem dos homens.

Fica evidenciado que nas profissões femininas as mulheres têm menores níveis de qualificação que os homens.

Nas profissões masculinas, temos uma percentagem de mulheres 2,7 vezes superior à dos homens que são quadros superiores, ficando claro que existem mulheres que se impõem nas profissões masculinas devido aos seus altos níveis de qualificação.

Neste tipo de profissões é também superior a percentagem de mulheres que são quadros médios, profissionais altamente qualificados.

Nas profissões masculinas 39,92% dos homens são profissionais qualificados e 20,90 % são profissionais não qualificados, verificando-se em ambos os casos que estas percentagens são superiores à das mulheres.

Nas profissões mistas existe uma maior homogeneidade nos níveis de qualificação profissionais, verificando-se 19,76% dos homens são encarregados, contramestres e mestres, 19,03 % exercem profissões qualificadas, sendo este valor para as mulheres superior (25,98 %).

Relativamente aos graus de escolaridade, tabela 3.8, nas profissões femininas, verificamos que a maior parte dos homens e mulheres têm o ensino básico, respetivamente 52,94% e 63,87%.

As percentagens de homens e mulheres que têm pelo menos o ensino pós secundário não superior é baixa, contudo os valores são sempre superiores para os homens.

Existe também uma maior percentagem de homens com o ensino secundário,

A insuficiência de habilitações escolares poderá constituir uma das principais causas subjacentes à situação das mulheres nas profissões femininas

Tabela 3.8 – Distribuição dos graus de escolaridade

	Profissões Femininas		Profissões Masculinas		Profissões Mistas	
	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)	Homens (%)	Mulheres (%)
Inferior ao 1º Ciclo do Ensino Básico	0.69	1.30	1.70	0.15	1.11	0.76
Ensino Básico	52.94	63.87	75.68	47.98	58.75	53.82
Ensino Secundário	36.01	26.89	15.88	30.00	24.30	24.82
Ensino Pós Secundário não Superior	0.42	0.25	0.33	0.74	0.41	0.48
Bacharelato	1.48	1.18	0.91	2.81	2.65	3.26
Licenciatura	7.17	5.60	3.86	16.47	11.62	15.68
Mestrado	0.41	0.28	0.30	1.01	0.69	0.77
Doutoramento	0.06	0.04	0.09	0.30	0.07	0.09
Ignorada	0.81	0.59	1.23	0.55	0.39	0.32

Nas profissões masculinas constatamos uma grande alteração relativamente às profissões femininas, aqui 75,68 % dos homens têm o ensino básico, sendo esse valor para as mulheres 47,98%. A percentagem de homens com escolaridade inferior ao 1º ciclo do ensino básico é mais de 11 vezes superiores á das mulheres.

A percentagem de mulheres com formação superior é sempre maior que a dos homens sendo nos casos dos profissionais licenciados quatro vezes superior.

Os resultados obtidos continuam a apontar que algumas das mulheres que trabalham em profissões masculinas para singrarem têm graus de escolaridade superior aos homens.

Nas profissões mistas, verificamos que não existem grandes diferenças entre homens e mulheres, o ensino básico é o predominante para ambos os sexos, tendo o valor de 58,75% e 53,82 % para homens e mulheres respetivamente.

A percentagem de mulheres com habilitações superiores é ligeiramente maior que a dos homens.

3.3. REMUNERAÇÕES

3.3.1. TIPOS DE REMUNERAÇÕES POR GRUPOS DE PROFISSÃO

A remuneração inclui o salário base e complementos salariais que os trabalhadores auferem mensalmente.

No que concerne às remunerações, avaliando os dados disponibilizados através da informação contida nos Quadros de Pessoal das empresas, constatamos que os homens, em média, ganham mais do que as mulheres, confirmando-se o apresentado na maior parte da literatura.

A tabela 3.9 mostra-nos que mesmo nas profissões femininas em média as mulheres tendem a ter salários inferiores aos dos homens. Estes resultados apontam para uma vantagem masculina no que se refere à remuneração base e restantes prestações remuneratórias, sendo nestas últimas ainda substancialmente agravada a diferença.

Tabela 3.9 – Média de remunerações e rácios entre mulheres e homens

(€)	Profissões Femininas			Profissões Masculinas			Profissões Mistas		
	Homens (Média)	Mulheres (Média)	$\frac{R \text{ Mulh}}{R \text{ Hom}}$	Homens (Média)	Mulheres (Média)	$\frac{R \text{ Mulh}}{R \text{ Hom}}$	Homens (Média)	Mulheres (Média)	$\frac{R \text{ Mulh}}{R \text{ Hom}}$
Remuneração Base	708.89	526.16	74.22 %	574.41	488.54	85.05 %	1029.86	842.88	81.84 %
Prestações Regulares	156.58	87.32	55.77 %	113.96	82.52	72.41 %	202.65	147.16	76.62 %
Prestações Irregulares	117.24	52.25	44.57 %	139.71	103.60	74.15 %	144.62	79.04	54.65 %
Prestações Extraordinárias	7.55	4.86	64.37 %	13.72	5.37	39.14 %	14.47	8.00	55.29 %

Relativamente à remuneração e restantes prestações nas profissões masculinas concluímos que as mulheres também ganham em média menos que os homens, contudo excetuando-se as prestações extraordinárias as diferenças não são tão acentuadas como nas profissões femininas.

Nas profissões mistas verifica-se que existem diferenças salariais entre homens e mulheres, constatando-se que estas diferenças relativamente à remuneração base são menores que nas profissões femininas mas maiores que nas profissões masculinas.

Apesar das diferenças observada, é importante averiguarmos se essas diferenças são estaticamente significativas. Para tal atendendo a que as variáveis dependentes são quantitativas e se pretende comparar a sua média em dois grupos populacionais independentes, (homens e mulheres) defendidos por uma variável independente qualitativa (género), podemos aplicar o teste t para duas amostras independentes. Vamos assim verificar se as médias da remuneração base, prestações regulares, prestações irregulares e prestações extraordinárias são diferentes entre homens e mulheres.

Sabemos que as duas amostras foram retiradas de populações com distribuição normal, seguindo as quatro diferentes prestações distribuição normal na população de homens e mulheres, para as profissões femininas, masculinas e mistas.

Os valores das retribuições do sexo masculino são independentes dos valores de retribuição do sexo feminino, verificando-se assim o pressuposto da independência das amostras.

Estamos na presença de duas grandes amostras (o número de homens e mulheres nas profissões femininas, masculinas e mistas é grande), logo pela aplicação do Teorema do Limite Central podemos considerar o pressuposto da normalidade verificado.

Após a aplicação do teste de Levene, aceitamos que a variância da média das remunerações dos homens é diferente da média da variância da remuneração das mulheres para as profissões femininas, masculinas e mistas.

Tabela 3.10 – Teste t – Igualdade das médias de remunerações / prestações entre homens e mulheres

	Tipos de remuneração	Teste t
Profissões Femininas	Remuneração Base (Euros)	($T_{(232755)} = 159,427$; p-value = 0,000)
	Prestações Regulares (Euros)	($T_{(212612)} = 106,700$; p-value = 0,000)
	Prestações Irregulares (Euros)	($T_{(194695)} = 4,741$; p-value = 0,000)
	Prestações Extraordinárias (Euros)	($T_{(224246)} = 23,143$; p-value = 0,000)
Profissões Masculinas	Remuneração Base (Euros)	($T_{(89112)} = 33,462$; p-value = 0,000)
	Prestações Regulares (Euros)	($T_{(95898)} = 33,956$; p-value = 0,000)
	Prestações Irregulares (Euros)	($T_{(101519)} = 6,636$; p-value = 0,000)
	Prestações Extraordinárias (Euros)	($T_{(143086)} = 45,017$; p-value = 0,000)
Profissões Mistas	Remuneração Base (Euros)	($T_{(89173)} = 37,134$; p-value = 0,000)
	Prestações Regulares (Euros)	($T_{(87072)} = 29,395$; p-value = 0,000)
	Prestações Irregulares (Euros)	($T_{(53290)} = 2,975$; p-value = 0,000)
	Prestações Extraordinárias (Euros)	($T_{(78757)} = 16,088$; p-value = 0,000)

Existe evidência estatisticamente significativa para afirmarmos que as médias da remuneração e prestações dos homens são superiores às médias das remunerações e prestações das mulheres, para um grau de confiança de 95%.

3.3.2. REMUNERAÇÃO TOTAL POR GRUPOS DE PROFISSÃO

Na nossa análise vamos calcular a remuneração total de duas maneiras; Uma considerando a soma da remuneração base, prestações regulares e irregulares e outra onde será adicionado as prestações extraordinárias, os resultados para a média das remunerações é apresentado na tabela 3.11.

Os resultados apresentados na tabela 3.11 são estaticamente significativas, decorrendo tal conclusão da aplicação do teste t para duas amostras independentes.

Na tabela 3.12 representamos os resultados do teste t, verificando-se que existe evidência estatística para que possamos afirmar que as médias das remunerações recebidas são diferentes entre homens e mulheres em cada um dos grupos profissionais.

Tabela 3.11 – Remunerações por grupo de profissões

	Modo de Cálculo	HOMENS (€) Média	MULHERES (€) Média	$\frac{R \text{ Mulheres}}{R \text{ Homens}}$ (%)
Profissões Femininas	3 Parcelas	873.01	618.34	70.83
	4 Parcelas	990.24	670.59	67.72
Profissões Masculinas	3 Parcelas	702.09	576.43	82.10
	4 Parcelas	841.80	680.04	80.78
Profissões Mistas	3 Parcelas	1246.98	998.05	80.04
	4 Parcelas	1391.60	1077.08	77.40

Tabela 3.12 – Teste t – Igualdade das médias de remunerações totais entre homens e mulheres

	Modo de cálculo da remuneração	Teste t
Profissões Femininas	3 Parcelas	($T_{(227812)} = 167,417$; p-value = 0,000)
	4 Parcelas	($T_{(195106)} = 23,169$; p-value = 0,000)
Profissões Masculinas	3 Parcelas	($T_{(89369)} = 41,949$; p-value = 0,000)
	4 Parcelas	($T_{(97864)} = 25,089$; p-value = 0,000)
Profissões Mistas	3 Parcelas	($T_{(89612)} = 42,058$; p-value = 0,000)
	4 Parcelas	($T_{(55899)} = 13,708$; p-value = 0,000)

Pensamos que os aspetos mais relevantes da análise referentes a remuneração total por grupos de profissão residem nos seguintes factos:

- É nas profissões femininas que as diferenças entre as médias da remuneração são superiores entre homens e mulheres;
- Nas profissões masculinas, apesar dos homens em média ganharem mais que as mulheres é o grupo profissional onde essa diferença é menor;
- As profissões mistas são aquelas que em média têm remunerações mais elevadas, seguindo-se as profissões femininas;
- As profissões masculinas são as que em média têm remunerações mais baixas.

3.4. HORAS TRABALHADAS

No que concerne às horas trabalhadas da análise das tabelas 3.13 verificamos que em média os homens trabalham ligeiramente mais que as mulheres nas profissões femininas e mistas, sendo que nestas últimas a diferença é muito pequena.

Nas profissões masculinas verificamos uma acentuada diferença entre o número de horas trabalhadas entre homens e mulheres, trabalhando as mulheres 71,83 % das horas mensais remuneradas normais trabalhadas pelos homens.

Tabela 3.13 – Horas trabalhadas

		HOMENS (€) Média	MULHERES (€) Média	$\frac{R \text{ Mulheres}}{R \text{ Homens}}$ (%)
Profissões Femininas	Horas mês remuneradas normais	153.44	145.36	94.73
	Horas mês remuneradas extraordinárias	0.96	0.79	82.29
	Período Normal de Trabalho Semanal	37.38	36.64	98.02
Profissões Masculinas	Horas mês remuneradas normais	133.53	95.91	71.83
	Horas mês remuneradas extraordinárias	2.08	0.78	37.38
	Período Normal de Trabalho Semanal	33.98	24.16	71.10
Profissões Mistas	Horas mês remuneradas normais	155.64	153.73	98.77
	Horas mês remuneradas extraordinárias	1.63	1.08	66.57
	Período Normal de Trabalho Semanal	38.66	38.65	99.97

Com base na tabela 3.14 existe evidência estatística para que possamos fazer estas afirmações com um grau de confiança de 95%.

Tabela 3.14 – Teste t – Igualdade das médias de horas de trabalho entre homens e mulheres

		Teste t
Profissões Femininas	Horas mês remuneradas normais	($T_{(361592)} = 72,623$; p-value = 0,000)
	Horas mês remuneradas extraordinárias	($T_{(270619)} = 13,719$; p-value = 0,000)
	Período Normal de Trabalho Semanal	($T_{(341391)} = 39,356$; p-value = 0,000)
Profissões Masculinas	Horas mês remuneradas normais	($T_{(85897)} = 114,589$; p-value = 0,000)
	Horas mês remuneradas extraordinárias	($T_{(176192)} = 54,503$; p-value = 0,000)
	Período Normal de Trabalho Semanal	($T_{(83186)} = 129,070$; p-value = 0,000)
Profissões Mistas	Horas mês remuneradas normais	($T_{(96205)} = 7,520$; p-value = 0,000)
	Horas mês remuneradas extraordinárias	($T_{(86166)} = 12,722$; p-value = 0,000)
	Período Normal de Trabalho Semanal	($T_{(95439)} = 0,344$; p-value = 0,000)

3.5. DIFERENÇAS SALARIAIS DO GANHO HORA NOS GRUPOS PROFISSIONAIS

Nesta parte do trabalho verificaremos se existem diferenças estatisticamente significativas no ganho hora segundo a categoria etária, a antiguidade, os níveis de qualificação e tipo de contrato.

Nos casos mencionados no parágrafo anterior, a variável dependente (Salário Hora) é quantitativa, sendo os fatores (categoria etária, antiguidade, níveis de qualificação e tipo de contato), variáveis independentes quantitativas com mais de duas categorias. Sendo assim podemos recorrer à análise de variância simples, (One-Way Anova) para decidir se as diferenças amostrais observadas são reais, causadas por diferenças significativas nas populações observadas ou casuais, decorrentes da mera variabilidade amostral.

Para que possamos prosseguir com a nossa análise temos que verificar os pressupostos da One-Way Anova, a saber:

- A variável dependente (Ganho Hora) tem distribuição normal em cada uma das populações definidas pelos diferentes níveis do fator;
- As variâncias do Ganho hora são iguais em todas as populações (homocedasticidade);
- Os casos representam amostras aleatórias das populações e os valores da variável a testar são independentes entre si;

O pressuposto da normalidade recorrendo ao teste de Kolmogorov-Smirnov levar-nos-ia a concluir que em todas os grupos rejeitaríamos H_0 (p é sempre menor que 0,05), ou seja

concluimos Ganho Hora não tem distribuição normal em nenhum dos grupos (categoria etária, antiguidade, níveis de qualificação e tipo de contato), o que significa que não se verifica a o pressuposto da normalidade, mas todavia como todos os grupos das variáveis independentes tem um número de observações superior a 30, a One-Way Anova é robusta à violação da normalidade.

O pressuposto da homogeneidade de variância nos k grupos foi testado recorrendo ao Teste de Levene, tendo-se verificado que apesar da não se verificar o pressuposto, atendendo a que na pratica a homogeneidade de variância só torna importante as dimensões das amostras forem muito diferentes podemos considerar este pressuposto como verificado.

Da análise da tabela 3.15 verificamos que com exceção da faixa etária dos 26 aos 45 anos nas profissões masculinas, sempre os homens têm um ganho hora médio superior ao das mulheres.

Tabela 3.15 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função da categoria etária por grupo profissional

Escalões Etários	Ganho hora (€) Profissões Femininas		Ganho hora (€) Profissões Masculinas		Ganho hora (€) Profissões Mistas	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
[16,25] Anos	4.49	4.23	4.66	4.80	4.37	4.09
[26,35] Anos	6.50	4.85	6.04	7.45	7.73	6.53
[36,45] Anos	7.21	4.82	6.74	8.15	10.67	7.61
[46,55] Anos	7.52	4.65	6.77	6.79	10.49	7.90
[56,65] Anos	7.11	4.64	6.46	6.01	11.47	9.09
≥ 66 Anos	5.82	4.28	7.10	6.20	8.65	7.19

Fazendo uma análise em cada um dos grupos profissionais (profissões femininas, profissões masculinas e profissões mistas) podemos ainda concluir;

- Nas profissões femininas;

A média do ganho hora apresenta variação com o escalão etário para os homens, sendo os homens melhor remunerados os que têm entre 36 aos 65 anos, mostrando assim que a idade é valorizada.

A média do ganho hora praticamente não varia para as mulheres, sendo ligeiramente superior no escalão etário dos 26 aos 35 anos. Nas profissões femininas para as mulheres a idade não influencia o ganho médio hora.

- Nas Profissões Masculinas;

Existem vários escalões etários em que as mulheres têm um ganho médio hora superior aos dos homens.

O ganho hora médio dos homens é menor no escalão etário dos menores de 26 anos, quando comparado com os restantes escalões etários dos homens, mas não existe grande valorização do trabalho com a idade.

As mulheres com idade compreendida entre os 36 anos e 45 anos têm ganho médio hora superior às restantes mulheres.

- Nas profissões Mistas;

As mulheres têm ganho médio hora inferior aos homens em todos os escalões etários.

Para os homens é no escalão etário dos 36 aos 45 anos que o ganho médio hora é superior.

As mulheres têm um ganho médio hora superior no escalão etário dos 56 aos 65 anos.

A idade proporciona ligeiras melhorias de retribuição tanto para homens como mulheres não existindo contudo uma proporcionalidade direta entre idade e remuneração média hora.

Da análise da tabela 3.16 podemos concluir que a antiguidade influencia o ganho médio hora, em todos os grupos profissionais, tanto para os homens como para as mulheres.

- Nas profissões femininas, o ganho médio hora aumenta à medida que a antiguidade aumenta até valores de antiguidade entre 26 a 30 anos, decaindo a partir desses valores.
- Nas profissões masculinas os homens atingem o ganho hora média máximo quando a sua antiguidade se situa ente os 31 e os 35 anos e as mulheres entre os 26 e 30 anos, passando-se exatamente o mesmo nas profissões mistas.
- Nas profissões masculinas para as mulheres a partir dos 35 anos de antiguidade na empresa a diminuição do ganho médio hora é bastante acentuada.

Pensamos estar em condições de poder afirmar que a experiência é valorizada em todos os grupos profissionais analisados sendo o ganho médio hora máxima quando a antiguidade na empresa ronda os 30 anos.

Tabela 3.16 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função da antiguidade na empresa por grupo profissional

Antiguidade na Empresa (Anos)	Ganho hora (€) Profissões Femininas		Ganho hora (€) Profissões Masculinas		Ganho hora (€) Profissões Mistas	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Até 5 anos	5.63	4.37	5.88	6.54	7.10	6.00
6 a 10 Anos	7.11	4.76	6.53	8.08	9.64	7.11
11 a 15 Anos	7.48	5.10	7.22	8.37	10.13	7.53
16 a 20 Anos	8.14	5.35	7.82	8.23	11.65	8.39
21 a 25 Anos	8.66	5.65	8.43	8.57	11.41	8.36
26 a 30 Anos	10.32	7.28	8.51	8.69	12.60	10.67
31 a 35 Anos	9.61	7.06	8.60	7.55	13.03	10.29
36 a 40 Anos	8.65	6.99	8.56	6.15	12.12	9.69
Mais de 40	7.64	6.10	8.20	6.05	12.00	9.49

Na tabela 3.17 está representado a variação do ganho médio hora em função dos níveis de qualificação para os três grupos profissionais, para as profissões femininas os níveis de qualificação com maior ganho hora são quadros superiores, seguidos dos quadros médios e profissionais altamente qualificados, verificando-se esta situação para homens e mulheres.

Continua-se a verificar que o ganho médio dos homens é sempre superior ao das mulheres.

Um homem (profissional semiqualeficado) tem um ganho medio hora superior a uma mulher (profissional qualificada).

Nas profissões masculinas continua a existir influência dos níveis de qualificação nos ganhos médios hora, para os homens os quadros superiores são os continuam a ter maior salário médio hora, aparecendo em segundo lugar os profissionais altamente qualificados que ganham ligeiramente mais que os quadros médios.

Nas profissões masculinas, as mulheres que exercem profissões altamente qualificadas são as que têm maior salário médio hora entre as mulheres.

Pensamos ser digno de registo o facto de nas profissões masculinas, para os profissionais altamente qualificados as mulheres terem um salário medi hora superior ao dos homens, sendo a única situação em que acontece para todos os grupos profissionais. Este facto poderá ter como explicação o facto de uma alta escolarização e a posse de elevadas competências.

Nas profissões masculinas verifica-se ainda para as mulheres que as que estão qualificadas como quadros médios têm salário médio hora superior às que exercem funções como quadros superiores.

Nas profissões mistas a influência dos níveis de qualificação é semelhante à que ocorre nas profissões femininas sendo contudo as remunerações superiores.

Tabela 3.17 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função dos níveis de qualificação por grupo profissional

Níveis de Qualificação	Ganho hora (€) Profissões Femininas		Ganho hora (€) Profissões Masculinas		Ganho hora (€) Profissões Mistas	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Quadros superiores	14.96	11.74	12.38	8.80	16.91	13.88
Quadros médios	13.87	7.83	11.27	9.03	16.42	13.22
Encarregados, C/mestres, Mestres, Chefes de Equipa	8.40	6.17	9.37	8.73	10.73	9.73
Profissionais Altamente Qualificados	9.10	7.60	11.51	12.32	12.25	10.08
Profissionais Qualificados	6.36	4.92	6.12	6.96	6.43	5.58
Profissionais Semiqualficados	5.69	4.35	5.06	4.61	4.74	4.07
Profissionais não qualificados	4.04	3.71	4.51	4.45	4.32	3.71
Praticantes e Aprendizizes	4.04	3.90	3.95	4.31	3.81	3.50

Da análise da tabela 3.18 verificamos que o tipo de contrato influencia o valor do salário médio hora ganho, sendo que aqui temos um comportamento mais homogêneo deste parâmetro, pois os trabalhadores com contrato sem termos são os que têm maior salário médio hora, verificando-se esse facto nos três grupos profissionais com a exceção das mulheres nas profissões femininas.

Verificamos ainda nas profissões femininas as mulheres com maior ganho hora médio são as que têm Contrato de trabalho a termo para cedência temporária.

Os trabalhadores com mais baixo salário médio hora em todos os grupos profissionais são os possuidores de contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Tabela 3.18 – Diferenças salariais do ganho hora médio (€) em função do tipo de contrato por grupo profissional

Tipo de contrato	Ganho hora (€) Profissões Femininas		Ganho hora (€) Profissões Masculinas		Ganho hora (€) Profissões Mistas	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Contrato sem termo	6.95	4.84	6.69	7.80	10.17	7.81
Contrato a termo	5.57	4.38	5.69	6.07	6.32	5.03
Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária	4.84	4.30	4.86	4.40	4.51	4.28
Contrato de trabalho a termo para cedência temporária	5.31	5.02	5.24	4.69	4.94	4.61

Empregos femininos, masculinos e mistos

- A existência de profissões femininas, masculinas e mistas condicionam os salários e as diferenças salariais entre homens e mulheres.
- As mulheres têm salários médios mais baixos que os homens nas profissões femininas, masculinas e mistas.
- As mulheres tendem a estar associadas a emprego de baixos salários.
- Nas profissões femininas as diferenças entre rendimentos médios entre homens e mulheres são máximas.
- Muitos dos empregos masculinos exigem boa capacidade e robustez física, exigindo ainda alguns a possibilidade de deslocamentos para fora da área de residência e por vezes obrigando a ausência do domicílio.
- Nas profissões femininas as diferenças entre rendimentos médios entre homens e mulheres são máximas.

CONCLUSÃO

Esta pesquisa pretendeu retomar a temática da segregação profissional e diferenças salariais com base no género, a partir de uma classificação das profissões em função da proporção de trabalhadores por género. Assim uma profissão com mais de 70% de mulheres (homens) é considerada feminina (masculina) e as restantes mistas. Os resultados empíricos obtidos apontam para uma segregação profissional em que os homens estão sobre representados em profissões com exigências físicas, enquanto as mulheres ocupam profissões de cuidados. A essa segregação estão também associadas diferenças salariais estatisticamente significativas.

No mercado de trabalho português existem consideráveis diferenças de rendimentos e de inserção ocupacional entre trabalhadores provocadas pelo género. As mulheres portuguesas têm oportunidades de inserção no mercado de trabalho diferentes das oportunidades existentes para os homens.

Pensamos poder estar em condições de poder afirmar, que da análise dos Quadros de Pessoal de 2009 em Portugal existe segregação profissional e discriminação salarial condicionada pelo género;

- O rendimento médio das mulheres é cerca de 76,5 % do rendimento dos homens, sendo essa diferença ainda mais acentuada nas profissões femininas;
- As profissões tipificadas como profissões masculinas são as que têm em média, salários mais baixos, fixando-se estes salários em aproximadamente em 88,7 % do valor das profissões femininas e 59,3% das profissões mistas;
- As profissões femininas por sua vez auferem salários médios que são cerca de 66,9 % dos valores nas profissões mistas;
- Para a idade encontramos retornos crescentes, em todos os três grupos profissionais, mas são mais evidentes nas profissões mistas e menos evidentes nas profissões femininas;
- Os retornos da escolaridade são evidentes, contribuindo o aumento da escolaridade para a diminuição da desigualdade de rendimentos minimizando as diferenças relativas ao género e ao grupo profissional analisado;

- As profissões masculinas têm algumas características muito interessantes, sendo as únicas em que existem mulheres com os mesmo níveis de qualificação com maior ganho médio hora que homens, verificando-se essa situação com os profissionais altamente qualificados;
- Nas profissões masculinas as mulheres com contrato sem termo e com contrato a termo têm ganho medio hora superior aos homens em iguais circunstâncias;
- Nas profissões masculina a percentagem de mulheres com formação universitária é muito superior à dos homens, bem como nível de qualificação.
- Em média as mulheres trabalham ligeiramente menos horas que os homens, sendo essa diferença muito acentuada nas profissões masculinas, onde as mulheres trabalham em média 71.83 % das horas mês remuneradas normais trabalhadas pelos homens.

Pensamos que é perfeitamente válida a opinião de Steinberg (1992) de que as desigualdades de género estão relacionadas com a predominância de modelos masculinos no desenho das estruturas organizacionais, conferindo vantagens aos homens.

Steinberg (1992) defende ainda que as mulheres deparam-se com vários obstáculos quando procuram integrar-se numa estrutura social que não foi construída atendendo às suas características e aos seus papéis sociais. Estes revelam-se sobretudo ao nível das dificuldades em conciliar as exigências profissionais, determinadas pela organização, com as exigências familiares, determinadas pela sociedade.

Pensamos que Portugal tem que aumentar a implementação de políticas que permitam a igualdade e a anti discriminação no mundo laboral de modo a evitar a exclusão social, políticas estas que apenas podem promover resultados a médio prazo visto que falamos de habitus enraizados que necessitam que o tempo atenua e modifique esquemas culturais cristalizados em estruturas sociais que causam as desigualdades de género no mercado de trabalho.

Terminamos com a ideia escrita por Casaca (2010) que apesar da participação feminina no mercado de trabalho nacional assumir um valor expressivo, sobretudo quando comparado com os valores da União Europeia, muito permanece por fazer no que respeita à qualidade do emprego e da igualdade entre géneros.

As grandes limitações deste estudo prendem-se com o fato dos dados se referirem ao ano de 2009, seria muito importante em posteriores trabalhos analisar comparativamente a evolução do mercado de trabalho, fazendo uma análise comparativa com os Quadros de Pessoal posteriores, nomeadamente os de 2012.

Seria igualmente importante que num trabalho futuro explorar um modelo econométrico que permitisse quantificar as diferenças nos 3 tipos de profissões.

Empregos femininos, masculinos e mistos

Bibliografia

- Abrantes, Manuel (2013), “Fortresses and dungeons: the persistence of the sexual division occupations in contemporary society”, *Ex aequo Journal*, (27).
- Aebischer, Christina e Imboden, Natalie (2005), *Le travail est fait, le salaire est au rabais-égalité des salaires maintenant!*, Berne, Union Syndicale Suisse.
- Altonji, Joseph e Blank, Rebecca (1999), “Race and gender in the labor market”, *Handbook of Labor Economic*, 3, pp.3143-3259.
- Barnet-Verzat, Christine e Wolff, Francois (2008), “Gender Wage Gap and The Glass Ceiling Effect: A firm-level Investigation”, *International Journal of Manpower*, 29, pp. 486-502
- Baunach, Dawn (2002), “Trends in occupational sex segregation and inequality, 1950 to 1990”, *Social Science Research*, 31, pp.77-98.
- Becker, Gary (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago, The University of Chicago Press. Becker, Gary (1962), “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”, *Journal of Political Economy*, 70, pp.9-49.
- Becker, Gary (1993), *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, Chicago, The University of Chicago Press.
- Beltrão, Kaozô e Alves, José (2004), “A reversão do hiato de gênero na educação brasileira no século XX”, Comunicação apresentada nos Anais do XIV Encontro da Associação Brasileira de Estudos Populacionais da ABEP, Caxambu.
- Bem-Porath, Yossef (1970), *The production of human capital over time*. In: Ransan, W. L., ed. *Education, income and human capital*. New York, Columbia University Press.
- Blau, Francine e Ferber, Marianne (1992), *The Economics of Women, Men and Work*, New Jersey, Prentice-Hall.
- Blaug, Mark (1981), *Educación y empleo*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Borjas, George (1996), *Labor Economics*, New York, MacGraw-Hill.
- Cain, Gien (1976), “The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: A survey”, *Journal of Economic Literature*, 14, pp.1215-1257.
- Cardoso, Ana e Portela, Miguel (2009), “Micro Foundations for Wage Flexibility: Wage Insurance at the Firm Level”, *Scandinavian Journal of Economics*, 111 (1), pp.29-50.
- Carrasco, C (1998), “Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español”, *Colección Estudios*, Instituto de la Mujer, 51.
- Casaca, Sara (2010), “As desigualdades de gênero em tempos de crise: um contributo para a reflexão sobre as implicações da vulnerabilidade laboral”, *Sociedade e Trabalho*, 41, pp. 183-204.
- Castells, Manuel (1999a), *A Sociedade em Rede Vol. I de A Era Da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*, São Paulo, Paz e Terra.
- Castells, Manuel (1999b), *O poder da Identidade Vol. II de A Era da Informação: Economia Sociedade e Cultura*, São Paulo, Paz e Terra.
- Chicha, Marie (2006) *A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts*. Geneva, International Labour Office.
- Connell, Raewyn (1987), *Gender & Power*, Stanford, Stanford University Press.

- Cunha, Paulo (1983), “Crescimento econômico e mudança ocupacional: uma crítica à hipótese dualista”, *Pesquisa e Planejamento Econômico*, 13 (2), pp.365-414,
- Duncan, Otis e Duncan, Beverly (1955), “A methodological analysis of segregation indices”, *American Sociological Review*, 20, pp.210-217.
- Ehrenberg, Roland e Smith, Robert (2000), *A moderna economia do trabalho: Teoria e Política Pública*, São Paulo, MACRON Books.
- Europeu, Conselho (2006), “Diretiva 2006/54/CE do parlamento europeu e do conselho de 5 de julho de 2006 relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade”, *Jornal Oficial da União Europeia*.
- Galeazzi, Irene (2001), “Mulheres trabalhadoras: a chefia da família e os condicionantes de gênero”, *Mulher e Trabalho*, 1, pp.61-68.
- Galete, Rinaldo (1999), Um Estudo sobre Diferenciação de Salários na Indústria de Transformação da Região Metropolitana de Curitiba, Dissertação de Mestrado em , Campinas, Universidade Estadual de Campinas.
- Gordon, David (1994), “Mercado dual de trabalho: uma teoria da segmentação do mercado de trabalho”. *American Economic Association*, tradução em *A Economia em Revista*, 3 (2).
- Gunderson, Morley (2006), “Viewpoint: Male-female wage differentials: how can that be?”, *Canadian Journal of Economics*, 39 (1), pp.1-21.
- International Monetary Fund (2013), *Women, Work, and the Economy: Strategy, Policy, and Review Department and Fiscal Affairs Department*, IMF.
- Macroeconomic Gains From Gender Equity
- Loureiro, Paulo (2003), “Uma resenha teórica e empírica sobre a economia da discriminação”, *Revista Brasileira de economia*, 57 (1), pp.125-157.
- Kopschina, Luís (2001), *Mercados segmentados de trabalho: teoria e evolução*. Dissertação de Mestrado em Economia, Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul.
- Madden, J. F. (1985), “The Persistence of Pay Differentials - The Economics of Sex Discrimination”, *Women and Work: A Annual Review*, 76.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York, Columbia University Press
- Parker, Jane (2004), “Comparative study on gender equality plans at the workplace – the case of the UK”, *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*.
- Plassard, J e Tahar, G (1990), “Une Validation Comparée des Theories Recentes du Salaire”, *Proceedings Moddeling the Labour Market*, AEA, Strasbourg.
- Polachek, Solomon e Siebert, Stanley (1993), *The Economics of Earnings*, Cambridge University Press.
- Pries, Ludger (2000), *Teoria sociológica del mercado de trabalho*. México, FCE/Flacso.
- Ribeiro, Ana e Hill, Manuela (1996), “Insuficiências do Modelo de Capital Humano na Explicação das Diferenças salariais entre gêneros, Um estudo de caso”, *ISCTE, Dinâmia, Working Paper*, 96 (5).
- Schultz, Theodore (1961), “Investment in Human Capital”, *American Economic Review*, 51, pp.1-17.

- Simões, Joaquim e Amâncio, Lúcia (2004), “Género e Enfermagem: Um estudo sobre a minoria masculina”. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 44, pp.71-81.
- Sorenson, E (1990), “The crowding hypothesis and comparable worth”, *Journal of Human Resources*, 25, pp. 55-99.
- Spence, Michael (1973), “Job Market Signalling.” *Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), pp.355-374.
- Steinberg, Ronnie (1990), “Social Construction of Skill-Gender and Comparable Worth”, *Work and Occupations*, 4, pp.449-482.
- Steinberg, Ronnie (1992), “Gender on agenda: male advantage in organizations”, *Contemporary Sociology*, 21 (5), pp.576-581.
- Steiner, Philippe (2005), *A sociologia econômica*, São Paulo, Atlas.
- Tiago, Teresa (2005), *Igualdade de Género no Trabalho e no Emprego: Nas Empresas Açorianas*, Instituto de Acção Social, Gráfica Açoreana.
- U. S. Equal Employment Opportunity Commission (1981), *Women, Work and Wages: Equal Pay for Jobs of Equal Value*, Washington. National Academy Press.
- VARELLA, M. R. (2001), “La política de igualdad en el ámbito del trabajo: una propuesta de construcción teórica desde el género”, *Cuestiones actuales de sociología del género.*, Universidad de Santiago de Compostela.
- Veldman, Albertine (2004). “Strengthening the effects of community equal pay legislation, or why the established equal pay standards have little impact on the pay gap in the EU labour market”, *sine loco*.
- Vieira, J (1992), “Diferenças Salariais e Afetação no Mercado de Trabalho – Uma Aplicação nos Açores, 1989”, Dissertação de Mestrado em Economia, Lisboa, Universidade Nova de Lisboa - Faculdade de Economia.